

ETYKA BIZNESU I ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ

Nr 01
2023

Interdyscyplinarne studia teoretyczno-empiryczne



ISSN 2451-456X

BUSINESS ETHICS AND SUSTAINABLE DEVELOPMENT

No. 01
2023

Interdisciplinary theoretical and empirical studies



ISSN 2451-456X

Silesian Center for Business Ethics and Sustainable Development

BUSINESS ETHICS AND SUSTAINABLE DEVELOPMENT

Interdisciplinary theoretical and empirical studies

No. 1

ISSN 2451-456X

Zabrze 2023



BUSINESS ETHICS AND SUSTAINABLE DEVELOPMENT
Interdisciplinary theoretical and empirical studies
No. 1

CHIEF BOARD:

Assoc. Prof. Dr. Habil. Aleksandra Kuzior

SCIENTIFIC BOARD:

MinRat Prof. DDr. Heinrich Badura (Federal Ministry of Science, Research and Economic, Vienna, Austria)
Prof. Dr. Gerhard Banse (Berlin Center for Technic & Culture, Germany)
Assoc. Prof. Dr. Habil. Agata Chudzicka-Czupata (SWPS University of Social Sciences and Humanities, Poland)
Assoc. Prof. Dr. Habil. Małgorzata Dobrowolska (Silesian University of Technology, Gliwice, Poland)
Assoc. Prof. Dr. Habil. Tomasz Czakon (University of Silesia, Katowice, Poland)
Prof. Dr. Habil. Janina Filek (Cracow University of Economics, Poland)
Prof. Dr. Wiesław Grebski (The Pennsylvania State University, USA)
Prof. Dr. Habil. Izabela Jonek-Kowalska (Silesian University of Technology, Gliwice, Poland)
Prof. Dr. Habil. Eng. Andrzej Karbownik (Silesian University of Technology, Gliwice, Poland)
Prof. Dr. Wojciech Kossek (University of Denver, USA)
Assoc. Prof. Dr. Habil. Aleksandra Kuzior (Silesian University of Technology, Gliwice, Poland)
Prof. Dr. Aleksy Kwilinski (The London Academy of Science and Business, London, United Kingdom)
Prof. Dr. Serhiy Lyeonov (Sumy State University, Ukraine)
Prof. Dr. Habil. Anna Lewicka-Strzańska (Polish Academy of Sciences, Poland)
Assoc. Prof. Dr. Habil. Eng. Mariusz Ligarski (Silesian University of Technology, Gliwice, Poland)
Prof. Dr. Habil. Alla Lobanova (State University of Kryvyi Rih, Ukraine)
Assoc. Prof. Dr. Habil. Eng. Anna Michna (Silesian University of Technology, Gliwice, Poland)
Prof. Dr. Habil. Zofia Ratajczak (University of Silesia, Katowice, Poland)
Prof. Dr. Meir Russ (Austin E. Cofrin School of Business at University of Wisconsin-Green Bay, USA)
Assoc. Prof. Dr. Habil. Danuta Sz wajca (Silesian University of Technology, Gliwice, Poland)
Assoc. Prof. Dr. Habil. Danuta Ślęczek-Czakon (University of Silesia, Katowice, Poland)
Prof. Dr. Tetyana Vasylieva (Sumy State University, Ukraine)
Prof. Dr. Habil. Radostaw Wolniak (Silesian University of Technology, Gliwice, Poland)
Assoc. Prof. Dr. Habil. Mariusz Zieliński (Opole University of Technology, Poland)

EDITORIAL BOARD:

Assoc. Prof. Dr. Habil. Aleksandra Kuzior (chief editor)
Dr. Izabela Marszałek-Kotzur (assistant editor)
Prof. Dr. Aleksy Kwilinski
Prof. Dr. Tetyana Vasylieva
Dr. Eng. Anna Kochmańska

© Copyright by Silesian Center for Business Ethics and Sustainable Development, 2023

Graphic design, composition, cover design: REMAR, www.remar-sosnowiec.pl

ISSN 2451-456X

Publisher: Silesian Center for Business Ethics and Sustainable Development
41-800 Zabrze, Roosevelt Str. 26-28
www.polsl.pl/organizacje/scebizr/strony/Witamy.aspx

ETYKA BIZNESU I ZRÓWNOWAŻONY ROZWÓJ
INTERDYSCYPLINARNE STUDIA TEORETYCZNO-EMPIRYCZNE. NR 1, 2023

BUSINESS ETHICS AND SUSTAINABLE DEVELOPMENT
INTERDISCIPLINARY THEORETICAL AND EMPIRICAL STUDIES. NO. 1, 2023

ISSN 2451-456X

4



Content:

Małgorzata Bryś

Professional burnout – the ethics of professional burnout in the work of a teacher7

Małgorzata Gabryś

Human rights violations on the example of the People's Republic of China, Belarus and Poland16

Julia Kapłon

Violation of human rights as unethical behavior24

Monika Malcherczyk, Katarzyna Owczarek

Bullying as an unethical phenomenon in the workplace31

Vanessa Stawinoga

The teacher's authority – robotic ideal and parent's enemy, or the evidence of decline41



Spis treści:

Małgorzata Bryś

Wypalenie zawodowe – etyka wypalenia zawodowego w pracy nauczyciela 7

Małgorzata Gabryś

Łamanie praw człowieka na przykładzie Chińskiej Republiki Ludowej, Białorusi i Polski 16

Julia Kapłon

Łamanie praw człowieka jako zachowanie nieetyczne 24

Monika Malcherczyk, Katarzyna Owczarek

Mobbing jako zjawisko nieetyczne w miejscu pracy 31

Vanessa Stawinoga

Autorytet nauczyciela – zrobotyzowany ideał i wróg rodzica, czyli świadectwo upadku 41



WYPALENIE ZAWODOWE – ETYKA WYPALENIA ZAWODOWEGO W PRACY NAUCZycIELA

Małgorzata Bryś

Streszczenie

Artykuł opisuje, czym jest wypalenie zawodowe, jakie są przyczyny wypalenia zawodowego oraz etykę wypalenia zawodowego w pracy nauczyciela. Zawód nauczyciela wymaga pokładów ogromnej ilości cierpliwości, odpowiedzialności za drugiego człowieka, a także wiedzy, którą nauczyciele powinni poszerzać na każdym kroku, biorąc udział w różnych szkoleniach czy też kursach. Współpraca z nauczycielami, przełożonymi i rodzicami uczniów pozytywnie wpływa na jakość wykonywanej pracy. Wypalenie zawodowe zaliczamy do głównych czynników stresowych w zawodzie nauczyciela, które charakteryzuje się dominacją negatywnych stanów emocjonalnych. Zawód ten jest najbardziej narażony na wypalenie zawodowe, ponieważ wymaga codziennego kontaktu z drugim człowiekiem w celu pomocy, opieki i wychowania. Stan ten może dotknąć każdego: nauczyciela młodego czy też tego z długim stażem pracy w zawodzie, ponieważ charakteryzuje się powielaniem różnych schematów. Jednak emocjonalny związek oraz zaangażowanie w pracę powinno pomóc ochronić przed wypaleniem zawodowym każdego. Celem niniejszego artykułu jest przybliżenie problemu wypalenia zawodowego nauczyciela w kontekście pracy etyki zawodowej.

Słowa kluczowe: wypalenie zawodowe, nauczyciel, praca, etyka, depersonalizacja

PROFESSIONAL BURNOUT – THE ETHICS OF PROFESSIONAL BURNOUT IN THE WORK OF A TEACHER

Abstract

The article describes what professional burnout is, the causes of professional burnout and the ethics of professional burnout in the work of a teacher. The teaching profession requires layers of immense patience, responsibility over others, as well as knowledge, which teachers should expand at every step. Taking part in various trainings or courses. Cooperation with teachers, superiors and parents of students positively affects the quality of work. Professional burnout

is among the main stress factors in the teaching profession, which is characterized by the dominance of negative emotional states. The profession is most vulnerable to occupational burnout, as it requires daily contact with others to help, care and educate. This condition can affect anyone: a young teacher or one with a long career in the profession, as it is characterized by the reproduction of various patterns. However, an emotional connection and commitment at work should help protect anyone from professional burnout.

Keywords: professional burnout, teacher, work, ethics, depersonalization

Autor:

Małgorzata Bryś – studentka

Politechnika Śląska, Wydział Organizacji i Zarządzania, Kierunek pedagogika przedszkolna i wczesnoszkolna

E-mail: mb301297@student.polsl.pl

Cytowanie: Bryś M. (2023). Wypalenie zawodowe – etyka wypalenia zawodowego w pracy nauczyciela. *Etyka Biznesu i Zrównoważony Rozwój. Interdyscyplinarne studia teoretyczno-empiryczne*, 1, 7–15.

Wstęp

Zawód nauczyciela wymaga cierpliwości i odpowiedzialnego kontaktu z uczniami, by poszerzać ich horyzonty, dbać o ich rozwój, przekazując w odpowiedni sposób informacje, w celu poszerzania wiedzy zarówno książkowej, jak i tej życiowej, a także z rodzicami i swoimi współpracownikami oraz przełożonymi. Nauczyciele podczas swojej pracy niezwykle mocno angażują się emocjonalnie, co sprawia, że jest to zawód bardzo wyczerpujący. Doświadczają oni w swojej pracy nie tylko pozytywnych emocji, ale również stresu, który wywołuje różne reakcje fizjologiczne i psychiczne. Do głównych czynników stresowych w zawodzie nauczyciela zaliczamy wypalenie zawodowe, które charakteryzuje się dominacją negatywnych stanów emocjonalnych. Zawód nauczyciela należy do grupy zawodów pomocowych i to właśnie pracownik systemu oświaty jest najbardziej narażony na wypalenie zawodowe ze względu na specyficzne zadania, które wymagają od niego codziennego kontaktu z ludźmi w celu pomocy, opieki, a czasem również wychowania. Obciążenie związane jest przede wszystkim z odpowiedzialnością za swoich podopiecznych, jak i narażaniem się na sytuacje trudne i nieprzewidywalne każdego dnia. Muszą się

oni angażować w relacje, a także współodczuwać emocje drugiego człowieka. Celem prezentowanej pracy jest próba odpowiedzi na pytania: Czym jest wypalenie zawodowe? Jakie są przyczyny wypalenia zawodowego? Czym jest etyka pracy i jaki ma wpływ na wypalenie zawodowe w pracy nauczyciela?

Czym jest wypalenie zawodowe?

Problem wypalenia zawodowego jest rozpatrywany w dziedzinie psychologii już od ponad trzydziestu lat i w tym czasie doczekał się kilku modeli teoretycznych, wyjaśniających to zjawisko. Wśród nich najbardziej uznaną koncepcją jest podejście amerykańskiej psycholog polskiego pochodzenia Christin Maslach. Punktem wyjścia dla Maslach było podejście psychospołeczne, uznające skomplikowany obraz relacji interpersonalnych w zawodach takich jak np. zawód nauczyciela, w którym swoiste narzędzie pracy stanowi osobowość i to ona jest miernikiem skuteczności działania (Terelar i Mystkowski, 2010). Według Maslach „wypalenie jest zespołem wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji i obniżonego poczucia dokonań osobistych, który może wystąpić u osób pracujących z innymi ludźmi w pewien określony sposób” (Maslach, 2004). Zatem wypalenie zawodowe charakteryzuje się dominacją negatywnych stanów emocjonalnych w relacjach z innymi ludźmi, a kompetencje zawodowe wydają się być bezwartościowe. Skutki tego stanu odzwierciedlane są nie tylko na nauczycielach, ale także na dzieciach, które nauczyciele uczą (Osękowska, 2022). Osoba dotknięta wypaleniem zawodowym niechętnie chodzi do pracy, nie wykonuje swoich obowiązków z zapałem, który dotychczas jej towarzyszył, a jej relacje ze współpracownikami i podopiecznymi pogarszają się, czego skutki możemy zauważyć w wynikach uczniów, a także w stosunkach międzyludzkich (Zanańska-Kozłowska, 2013).

Maslach przedstawia trójczynnikiowy model wypalenia zawodowego, który uwzględnia zmiany w następujących obszarach: emocjonalnym (*emotional exhaustion*), interpersonalnym (*depersonalization, cynicism*) i poznawczym (*lower personal accomplishment*) (Maslach, 1982). Kluczowym aspektem wypalenia zawodowego jest wyczerpanie emocjonalne, które narasta w momencie stresującej sytuacji w pracy, związanej z relacjami z uczniami, rodzicami, jak i współpracownikami. Wskutek tego nauczyciel odczuwa pustkę, a także odpytyw sił wywołany nadmiernymi wymaganiami stawianymi przez pracowników lub przez samego siebie. Sytuacja ta daje poczucie ciągłego przytłoczenia, nadmiernego wyczerpania i zmęczenia psychicznego. Wykonanie najmniejszego, a zarazem najprostszego zadania sprawia ogromną trudność, której człowiek nie potrafi rozwiązać samodzielnie (Kraczla, 2013). Wyczerpanie emocjonalne, które ma związek ze znacznym obciążeniem emocjonalnym

związanym z pracą oraz poczuciem, że własne zasoby emocjonalne zostały wyczerpane. Wymiar ten stanowi emocjonalną składową wypalenia zawodowego (Chang, 2009; Pyżalski, 2010, 35–36).

Podejmując próbę ochrony samej siebie przed skutkami wyczerpania, „jednostka stosuje mechanizm, w wyniku którego dochodzi do depersonalizacji. Ze względu na charakter świadczonych usług, na skutek depersonalizacji i uzyskanych zwrotnie ze środowiska informacji obniża się poczucie dokonań osobistych” (Zanańska-Kozłowska, 2013, 111). Depersonalizacja w zawodzie nauczyciela w dużym stopniu przekłada się na relacje z uczniem, rodzicami, jak i współpracownikami i przełożonymi, gdyż brak energii do wykonywania zadań zawodowych może przekładać się na niechęć do utrzymywania więzi emocjonalnych z innymi ludźmi. Tacy nauczyciele ignorują wówczas ich problemy, unikając zaangażowania emocji, uwagi i czasu, traktując ich coraz bardziej przedmiotowo. Zaczynają unikać kontaktu z innymi, ograniczając się na przykład tylko do rozmów telefonicznych. Tym samym odczuwają oni obniżenie poziomu własnych sukcesów w życiu zawodowym, jak i rodzinnym, tracą wiarę we własne kompetencje, a także czują, że mają poczucie marnowania czasu i wysiłku na danym stanowisku pracy. Przestają odnajdować się w miejscu, w którym są oraz negatywnie nastawiają się do przyszłości.

Według Noworola i Marka cynizm początkowo dotyczył jedynie stosunków do klientów instytucji, w której jest się zatrudnionym. Osoby, które wykazują się tym symptomem, mają cyniczną postawę wobec odbiorców usług pomocowych i współpracowników. Ignorują ich problemy i traktują ich przedmiotowo. Taka sytuacja stanowi aspekt interpersonalny wypalenia zawodowego (Noworol, Marek, 1993; Pyżalski, 2010).

Natomiast obniżenie osobistego zaangażowania można rozumieć jako poczucie braku kompetencji i sukcesów zawodowych (Corrigan i in., 1994). Osoby doświadczające tego aspektu wypalenia zawodowego, mają poczucie, że ich praca na rzecz innych ludzi jest nieefektywna, a one same nie mają odpowiednich predyspozycji do pełnienia ról zawodowych. Ten wymiar wypalenia zawodowego ma charakter poznawczy (Pyżalski, 2010).

Główne czynniki wypalenia zawodowego wśród nauczycieli

Przyczyny wypalenia zawodowego mogą mieć rozmaite podłoże. Tutaj również interesująca wydaje się koncepcja Ch. Maslach i M.P. Leitera, którzy charakteryzują sześć głównych obszarów, w kontekście których można rozpatrywać źródła stanu wypalenia (Maslach i Leiter, 1997):

- nadmierne obciążenie pracą (zbyt wiele przydzielonych zadań, wyczerpanie, nadmierna dyspozycyjność, presja czasu);

- brak poczucia kontroli (brak partycypacji w decyzjach, nieskuteczne przywództwo);
- poczucie niedocenienia i braku satysfakcji z pracy (zbyt niskie wynagrodzenie, brak uznania);
- problemy międzyludzkie w miejscu pracy w zakresie komunikacji i uzyskiwania wsparcia;
- poczucie niesprawiedliwości, czyli nierównego traktowania pracowników;
- rozbieżność między osobistymi wartościami i wartościami organizacji.

W przypadku nauczycieli głównym problemem jest przydzielanie sobie zbyt dużej liczby zadań, co będzie skutkowało wyczerpaniem oraz ogromną presją czasu, jaką spoczywa na nauczycielu. Ważną przyczyną wypalenia może być przepracowanie, które nie przynosi oczekiwanych sukcesów, lecz, paradoksalnie, powoduje utratę solidności w działaniu (Tucholska, 2003; Hreciński, 2016). Powinni oni dostosowywać ilość pracy do swoich możliwości. Niekiedy pracodawcy obarczają nauczycieli dodatkowymi godzinami pracy z powodu braku kadry. Maslach i Leiter podkreślają również, że poprawa funkcjonowania wszystkich powyższych obszarów spowoduje zmniejszenie ryzyka wypalenia zawodowego wśród nauczycieli (Maslach i Leiter, 1997). Jednak zawód nauczyciela sam w sobie jest sytuacją konfliktową, ponieważ często pojawia się sprzeczność interesów i oczekiwań w relacji nauczyciel–uczeń i nauczyciel–rodzic, sprzeczność generująca wysoki poziom stresu. Rola nauczyciela jest rolą psychologicznie trudną, wewnętrznie niespójną i niejasną, niezgodną z jego innymi istotnymi rolami. Dlatego pedagodzy o wiele częściej niż przedstawiciele innych zawodów są narażeni na uleganie zjawisku wypalenia zawodowego (Stawiarska, 2016, 96).

Etyka pracy a wypalenie zawodowe w pracy nauczyciela

Problemu wypalenia zawodowego nie sposób rozpatrywać w oderwaniu od etyki pracy. Etyka zawodowa rozumiana jest jako zespół zasad moralnych, którymi powinni kierować się przedstawiciele danej profesji. Jest ona szczególnie ważna w zawodach zaufania publicznego, gdzie należy angażować się w relacje z drugim człowiekiem oraz współodczuwać jego emocje. Takim zawodem jest profesja nauczyciela. Do głównych obowiązków nauczyciela należy: obiektywizm, sprawiedliwość, bezinteresowność oraz szacunek w traktowaniu i ocenie każdego ucznia bez względu na okoliczności. Nauczyciel nie może wykorzystywać dla własnych korzyści swojej pozycji zawodowej w stosunku do uczniów i rodziców. Etyka w zawodzie nauczyciela ma zatem chronić zarówno uczniów, jak i nauczycieli, ponieważ jej zasady wskazują drogę właściwego postępowania i zabezpieczają przed nadużyciami ze strony uczniów oraz nauczycieli, a także różnego rodzaju innymi nieprawidłowościami. Etyka pracy generalnie odnosi się do spostrzegania i traktowania pracy jako obowiązku,

powinności oraz wartości moralnej, a także nadawania szczególnego znaczenia ciężkiej, intensywnej pracy. Pracownicy, którzy charakteryzują się wysoką etyką pracy, cenią pracowitość, a piętnują lenistwo. Mają przekonanie, że wykonywanie obowiązków zawodowych jak najlepiej, jest ich powinnością. Powinność oznacza tu obowiązek moralny, zaś pracowitość jest rozpatrywana jako cnota. W takim znaczeniu „etyka pracy odnosi się do norm, postaw i zachowań, a treścią komponentu emocjonalno-oceniającego jest wysokie wartościowanie (kult) pracy” (Grabowski i in., 2019, 307).

Miller, Woehr i Hudspeth opisali siedem wymiarów etyki pracy. Pierwszy wskazuje na stawianie pracy w centrum życia, czyli przeświadczenie, że stanowi ona podstawową aktywność życiową. Drugi pokazuje wiarę w sens ciężkiej pracy – przekonanie, że wiedzie ona do sukcesu oraz stanowi receptę na problemy i trudy życia. Kolejny wymiar to niechęć do marnowania czasu, czyli skłonność do traktowania czasu w kategoriach cennego zasobu. Niechęć do czasu wolnego – przekonanie, że aktywności czasu wolnego są mniej wartościowe – to kolejny wymiar. Następny to odraczanie gratyfikacji, czyli uznawanie wartości nagród, na które trzeba poczekać. Jeszcze inny to niezależność, poleganie na sobie, indywidualizm, a więc przekonanie, że człowiek sam odpowiada za swoje czyny, a poleganie na innych może prowadzić do lenistwa. Wreszcie siódmy wymiar etyki pracy to moralność i sama etyka, czyli nacisk na uczciwość w relacjach z innymi (Miller, Woehr i Hudspeth, 2002). Wszystkie powyższe wymiary, wydaje się, mogą mieć niebagatelny wpływ na wypalenie zawodowe.

Przywiązanie do organizacji jako czynnik zapobiegawczy wypaleniu zawodowemu

Wysoki poziom stresu związany z zawodem nauczyciela może być złagodzony. Kluczowym elementem przyjmowania odpowiedzialności za swoje miejsce pracy i wszystko, co z nim związane, jest przywiązanie do organizacji. Na przykład Allen i Meyer przedstawili owo przywiązanie do organizacji trójwymiarowo (Meyer i Allen, 1991):

- Przywiązanie afektywne (emocjonalny związek z zakładem pracy, bazujący na identyfikacji i zaangażowaniu się) oznacza emocjonalną, pozytywną relację pracownika z zakładem pracy, w którym jest zatrudniony. Podstawą pozostawania w danej organizacji i aktywnego uczestnictwa w jej funkcjonowaniu jest w tym komponente wewnętrzna chęć, pragnienie identyfikowania się i angażowania w sprawy organizacji (pracuję tutaj, bo tego chcę). Pracownik jest zadowolony z pracy, która pozwala mu na realizację potrzeb i celów oraz zapewnia ze swojej strony wsparcie i uznanie (Grabowski i in., 2019, 308).

- Przywiązanie trwania (koszty, jakie pracownik musiałby ponieść w sytuacji odejścia z miejsca zatrudnienia) to przekonanie o konieczności pozostania w pracy ze względu na ryzykowne konsekwencje związane z rezygnacją. Może ono oznaczać rodzaj przymusu pozostawania w organizacji ze względu na dużą inwestycję, jaką poczyniła jednostka wobec pracy. Trwanie ma charakter instrumentalny, co oznacza, że jeśli pracownik otrzyma atrakcyjniejszą ofertę, chętnie odejdzie z organizacji (Grabowski i in., 2019, 308).
- Normatywny (powinność pozostania i lojalność wobec organizacji) wynika z poczucia moralnego obowiązku i jest wywoływany wewnętrznymi naciskami do wypełnienia powinności wobec siebie i innych osób, instytucji, społeczeństwa oraz kraju. Związane jest z dążeniem do doskonałości i samorealizacji. Człowiek racjonalnie ocenia i akceptuje cele, wartości i działania organizacji, a jednocześnie spostrzega swoje uczestnictwo w niej jako moralne zobowiązanie, którego powinien dotrzymać („jestem, bo powinienem” lub „jestem, bo to jest moja misja”) (Grabowski i in., 2019, 308).

Trójwymiarowe przywiązanie do organizacji może obniżyć poziom wypalenia zawodowego. Emocjonalny związek, a także powinność pozostania i lojalność z zakładem pracy wpływają pozytywnie na jakość wykonywanej pracy. Wówczas pracownik, w tym przypadku nauczyciel, ma kontrolę nad tym, co wykonuje i czuje się skuteczny w realizacji zadań zawodowych, powierzonych przez samego siebie, jak i innych pracowników. Odpowiednia współpraca wśród pracowników i przełożonych również ma wpływ na jakość pracy. Należy zatem szerzyć wzajemną pomoc wśród współpracowników, a także udostępniać wiedzę młodszym kolegom i koleżankom, przy zachowaniu zdrowej konkurencji (Kosmatka, 2022).

Podsumowanie

Wypalenie zawodowe to problem, który może dotknąć każdego z nas. Jednak nauczyciele są jedną z grup szczególnie narażonych, ponieważ ich praca polega na powielaniu różnych schematów, a co za tym idzie, staje się ona niezwykle monotonna. Wydaje się, że ogromny wpływ na podatność nauczycieli na wypalenie zawodowe ma etyczny charakter tego zawodu. Wielu nauczycieli, kierując się poczuciem odpowiedzialności wobec swoich podopiecznych, ich rodziców i całego otoczenia, stawia sobie zadania, które bywają ponad ich siły. Towarzyszą temu poczucie niewystarczającego przygotowania do pracy, poczucie winy i obawy przed nieporadzeniem sobie z problemami, ponieważ niskie poczucie skuteczności w osiąganiu celów sprzyja wypaleniu zawodowemu. Biorąc przy tym pod uwagę niedofinansowanie edukacji, niskie wynagrodzenia i presję społeczną, nietrudno o zniechęcenie, a co za tym idzie, odczuwanie wypalenia zawodowego.

Współpraca między pracownikami i pracodawcą, jak i rodzicami uczniów jest niezwykle ważna. Nauczyciele czują się wówczas docenieni i mają satysfakcję z wykonywanej pracy. Przyjazne środowisko, które ich otacza, dostarcza nauczycielom narzędzi i pomysłów do radzenia sobie z trudnościami. Kluczową kwestią w czasie współpracy z drugim człowiekiem jest odpowiednia komunikacja – podczas rozmowy można otrzymać wsparcie. Największe znaczenie dla samopoczucia pracowników ma świadomość bycia szanowanym i niefaworyzowanie innych pracowników. Zadowolenie z pracy może w tym momencie poprawić samorozwój i podwyższenie swoich kompetencji, a także poprawienie relacji ze współpracownikami i swoimi przełożonymi. Pozytywnie może wpłynąć na to przywiązanie do swojego miejsca pracy. Warto również pamiętać o zachowaniu równowagi między życiem prywatnym i zawodowym oraz o realizacji własnych potrzeb. Bywa to jednak niezwykle trudne do zrealizowania.

Niniejszy artykuł nie wyczerpuje zagadnienia wypalenia zawodowego, ma jedynie na celu zwrócenie uwagi Czytelnika, że jest to coraz częściej występujący problem w różnych organizacjach i dotyczy wielu wykonywanych profesji, zwłaszcza dotyczy zawodu nauczyciela.

Bibliografia

- Chang M. (2009). An appraisal perspective of teacher burnout: Examining the emotional work of teachers. „Educational Psychology Review”, 21(3).
- Corrigan P.W., Holmes P.E., Luchins D., Buican B., Basit A., Parks J.J. (1994). Staff burnout in psychiatric hospital: A cross-lagged panel design. „Journal of Organizational Behavior”, 15.
- Grabowski D., Chudzicka-Czupata A., Chrupata-Pniak M., Rachwaniec-Szczecińska Ż., Stasiła-Sieradzka M., Wojciechowska W. (2019), Etyka pracy i przywiązanie organizacyjne a wypalenie zawodowe. *Medycyna Pracy*, 2019, 70(3), 305–316.
- Hreciński P. (2016). Wypalenie zawodowe nauczycieli, Warszawa 2016.
- Kosmatka R.M. (2022). Style prowadzenia zajęć a poziom wypalenia zawodowego nauczycieli. *Problemy Opiekuńczo-Wychowawcze*, 611(6), 67–84, DOI:10.5604/01.3001.0015.8934.
- Kraczla M. (2013). Wypalenie zawodowe jako efekt długotrwałego stresu. *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas. Zarządzanie*, 2013, 2, 69–81.
- Maslach C. (2004), Wypalenie – w perspektywie wielowymiarowej, [w:] H. Sęk (red.), Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie, tłum. J. Radzicki, Warszawa, s. 13–31.
- Maslach C. (1982). Understanding burnout: Definitional issues in analyzing a complex phenomenon, [w:] W.S. Paine (red.), Job stress and burnout (s. 29–40), Beverly Hills, CA: Sage.
- Maslach C., Leiter M. (1997). The truth about burnout. San Francisco CA: Jossey-Bass.

- Meyer J.P., Allen N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment, *Human Resource Management Review*, Volume 1, Issue 1, 1991, 61–89.
- Miller M.J., Woehr D.J., Hudspeth N., The meaning and measurement of work ethic: Construction and initial validation of a multidimensional inventory. *J. Vocat. Behav.* 2002;60:451–489, <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1838>.
- Noworol C., Marek T. (1993). Typology of burnout: Methodology modeling of the syndrome. „*Polish Psychological Bulletin*”, 4.
- Osełkowska E. (2022). Wypalenie zawodowe nauczycieli w szkołach specjalnych. *Przedsiębiorczość – Edukacja*, 18(2), 219–228, <https://doi.org/10.24917/20833296.182.14>.
- Pyżalski J. (2010). Skutki oddziaływania warunków pracy na polskich nauczycieli, [w:] *Psychospołeczne warunki pracy polskich nauczycieli. Pomiedzy wypaleniem zawodowym a zaangażowaniem*, J. Pyżalski, D. Merecz (red.), Kraków, s. 31–46.
- Stawiarska P. (2016). Wypalenie zawodowe w perspektywie wyzwań współczesnego świata, Warszawa.
- Terelar J.F, Mystkowski M. (2010). Optymizm a wypalenia zawodowego u nauczycieli, *Studia Psychologia UKSW*, 10(2010), s. 153–178.
- Tucholska S. (2003). Wypalenie zawodowe nauczycieli. Psychologiczna analiza zjawiska i jego psychologicznych uwarunkowań, Lublin.
- Zanańska-Kozłowska K. (2013). Wypalenie zawodowe – pojęcia, przyczyny i objawy. *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas*, 2013, 1, 105–113.



ŁAMANIE PRAW CZŁOWIEKA NA PRZYKŁADZIE CHIŃSKIEJ REPUBLIKI LUDOWEJ, BIAŁORUSI I POLSKI

Małgorzata Gabryś

Streszczenie

Celem niniejszej pracy jest przedstawienie problemu łamania podstawowych praw człowieka. Praca składa się z pięciu części. W pierwszej części zawarto podstawowe informacje dotyczące praw człowieka i podstaw prawnych do ich ochrony. Druga jest w całości poświęcona analizie wybranych przypadków łamania praw człowieka w Chińskiej Republice Ludowej. W części trzeciej przedstawiono przypadki łamania praw człowieka na Białorusi. Zaś w czwartej zostały pokazane przypadki naruszeń praw człowieka w Polsce. Ostatnia część to podsumowanie rozważań, które dotyczą całości pracy. Autorka sięga do wybranej krajowej literatury, artykułów naukowych, oficjalnych raportów, statystyk oraz internetowych baz danych.

Słowa kluczowe: prawa człowieka, łamanie praw człowieka, Chiny, Białoruś, Polska

HUMAN RIGHTS VIOLATIONS ON THE EXAMPLE OF THE PEOPLE'S REPUBLIC OF CHINA, BELARUS AND POLAND

Abstract

The purpose of this work is to present the problem of violation of basic human rights. The work consists of 5 chapters. Chapter 1 contains basic information about human rights and the legal basis for their protection. Chapter 2 is entirely devoted to the analysis of selected cases of human rights violations in the People's Republic of China. Chapter 3 presents human rights violations in Belarus. And Chapter 4 shows cases of human rights violations in Poland. The last chapter is a summary of the considerations that apply to the entire work. The author draws on national literature, scientific articles, official reports, statistics and online databases.

Keywords: human rights, human rights violations, China, Belarus, Poland

Autor:

Małgorzata Gabryś – studentka

Katedra Stosowanych Nauk Społecznych, Wydział Organizacji i Zarządzania, Politechnika Śląska

E-mail: mg301281@student.polsl.pl

Cytowanie: Gabryś M. (2023). Łamanie praw człowieka na przykładzie Chińskiej Republiki Ludowej, Białorusi i Polski. *Etyka Biznesu i Zrównoważony Rozwój. Interdyscyplinarne studia teoretyczno-empiryczne*, 1, .16–23.

Wprowadzenie

10 grudnia 1948 roku Trzecia Sesja Ogólnego Zgromadzenia ONZ, obradująca w Paryżu, uchwaliła Powszechną Deklarację Praw Człowieka (PDPC, 1948). Wynika z niej, że każdemu człowiekowi przysługują niezbywalne i nienaruszalne prawa, które wynikają z jego godności i są niezależne od władzy i nie mogą one być przez nią regulowane. Państwa zaś mają stanowić instytucję, której zadaniem jest ochrona tych praw. Szacunek dla praw człowieka i poszanowanie godności ludzkiej uznaje się za podstawę sprawiedliwości i pokoju na świecie. Tymczasem na całym świecie obserwuje się systematyczne przejawy naruszeń podstawowych praw i wolności, a są one bardzo różne. Nie omijają również państw, w których powinna panować demokracja. Najniebezpieczniejsze są naruszenia praw człowieka na dużą skalę. Do głównych powodów, dla których łamane są prawa człowieka, należą poglądy polityczne, rasa, kultura, z jaką człowiek się utożsamia oraz religia. Krótko mówiąc, każda odmienność może spowodować, że ktoś uzna nas za niegodnych człowieczeństwa. Niniejszy artykuł przedstawia jedynie szkicowo niektóre z przykładów łamania praw człowieka w wybranych krajach.

Prawa człowieka i podstawa prawna do ich ochrony

Człowiek to istota, która zamieszkuje tereny każdego kontynentu, posiada takie zdolności jak mówienie czy myślenie. Jak wynika z raportu ONZ, 15 listopada 2022 roku populacja świata osiągnęła 8 mld osób (Dobrowolski, 2022). Każda z tych osób, która żyje na świecie, jest wyjątkowa i powinna być traktowana tak samo, niezależnie od tego jaka jest, w co wierzy lub co głosi. To wszystko powinny zagwarantować prawa człowieka, które są bardzo istotnym zagadnieniem we współczesnym świecie. W tym miejscu warto określić, czym tak właściwie

są wyżej wspomniane już prawa człowieka. Według Amnesty International „Prawa człowieka to podstawowe normy przysługujące każdemu z nas, wynikające z samego faktu bycia człowiekiem np.: prawo do życia, wolność słowa, zrzeszania się, czy prawo do edukacji. Wspomniane już wcześniej prawa człowieka powinny być takie same dla każdego, niezależnie od wyznawanych poglądów czy religii. Co ważne istnieją one niezależnie od woli władzy czy przepisów prawa, a żadna władza nie może nam ich odebrać” (Amnesty International). Podstawą prawną do ochrony praw człowieka jest:

- Karta Narodów Zjednoczonych, która została uchwalona w 1945 r.
- Powszechna Deklaracja Praw Człowieka uchwalona 10 grudnia 1948 roku przez Zgromadzenie Ogólne ONZ
- Europejska Konwencja Praw Człowieka (Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności), która weszła w życie 3 września 1953 r.
- Międzynarodowy pakt praw obywatelskich i politycznych z 1966 r.
- kilka innych dokumentów.

Mimo tak wielkiej liczby aktów prawnych wciąż zdarza się, że podstawowe prawa człowieka są łamane. Dzieje się tak zarówno w Europie, jak i w innych częściach świata.

Wybrane przypadki łamania praw człowieka w Chinach

Chińska Republika Ludowa, inaczej nazywana po prostu Chinami, to jedno z najbardziej zaludnionych państw na całym świecie. W ostatnich latach państwo to dokonało wielu zmian gospodarczych, jak i społecznych, jednak szybki rozwój kraju nie ma przełożenia w przestrzeganiu i ochronie praw człowieka. W referacie zostały przedstawione tylko wybrane przypadki łamania praw człowieka w Chińskiej Republice Ludowej, a rozważania na ich temat warto rozpocząć od podstawowego prawa, jakim jest prawo do życia. Katarzyna Owsianka w swojej pracy pt. *Łamanie praw człowieka w Chińskiej Republice Ludowej oraz wybranych krajach świata z punktu widzenia Amnesty International* wspomina o polityce jednego dziecka (Owsianka, 2021). Została ona wprowadzona przez chiński rząd w 1977 roku i znacząco uderzała w podstawowe prawa człowieka. Kobiety w obawie przed konsekwencjami, jakie mogły je spotkać, przeprowadzały aborcje, a często były wręcz do tego zmuszane. Oprócz aborcji dokonywano również morderstw na narodzonych dzieciach, zwłaszcza na dziewczynkach. Mimo iż w 1995 roku wprowadzono zakaz wykonywania aborcji ze względu na płeć, to działania te nadal są tam popularne. Rząd chiński wprowadził również kontrolę urodzeń. Według obowiązujących zasad nie można było mieć więcej niż jedno dziecko, jeśli było się mieszkańcem miasta. Natomiast mieszkańcy wsi mogli posiadać dwoje dzieci, ale tylko gdy pierwszym dzieckiem była dziewczynka. Urzędnicy często odwiedzali obywateli

kraju, aby przekonać ich do rezygnacji z powiększenia rodziny, a rząd wyznaczał czas, w jakim kobiety miały prawo urodzić dzieci. Jeśli kobieta nie zastosowała się do wyznaczonego terminu, poddawano ją przymusowej aborcji lub wbijano jej igłę w brzuch i następował poród martwego płodu. Wspomniana już wyżej polityka jednego dziecka spowodowała, że dzieci, które zostały oddane do sierocińców, były skazane na śmierć w męczarniach lub na przemoc poprzez bicie, a nawet przywiązywanie do krzyża (Wójcicka, 2021). Postępowanie to wynikało z dużej liczby dzieci, a zbyt małych funduszy, aby tymi dziećmi można było się zająć. Jak pisze Owsianka, polityka jednego dziecka została zniesiona przez chiński rząd dopiero w 2015 roku (Owsianka, 2021).

Kiedy mówimy o podstawowych prawach człowieka, nie możemy zapomnieć o prawie dostępu do rzetelnych informacji, wolności słowa i wyrażania własnej opinii. W Chińskiej Republice Ludowej obywatele nie mają dostępu do rzetelnych informacji. Poddawani są oni blokadzie informacyjnej, która polega na zakazie czytania zagranicznej prasy czy utrzymywania kontaktów korespondencyjnych z osobami, które zamieszkują tereny nienależące do Chin. Co więcej w Chinach doszło do sfalszowania faktów historycznych, które dotyczyły zdarzeń z II wojny światowej. Żaden obywatel nie ma też prawa wystąpić przeciw władzy. Czyn ten jest zagrożony surowymi karami.

Wiele korzyści, ale też wiele problemów chińskiemu rządowi przyniósł rozwój technologiczny. Początkowo zakazano posiadania anteny satelitarnej, a telefony komórkowe, drukarki i komputery były sprzętami, na które mogli pozwolić sobie tylko najbogatsi. Gdy pojawił się Internet, rząd natychmiast wprowadził jego ocenzurowanie. Firmy internetowe działające na terytorium Chin, mają obowiązek gromadzenia danych użytkowników, a obywatele nie posiadają dostępu do mediów społecznościowych, jakie my znamy na co dzień (Strzemkowska, 2022). Nie znajdziemy tam Facebooka, Instagrama czy Twittera. Tematów, których nie można poruszać to: terror, przemoc, pornografia, fałszywe informacje oraz plotki. To tylko kilka przypadków łamania podstawowych praw człowieka w Chińskiej Republice Ludowej. Wszystkie te sytuacje wynikają z polityki rządzących i zapewne nie ulegną zmianie, dopóki władza będzie sprawowana przez dyktatorów.

Łamanie praw człowieka na Białorusi

Białoruś to państwo, które położone jest we wschodniej części Europy. Od 1994 roku stanowisko prezydenta tego kraju bezprawnie zawłaszczył sobie Alaksandr Łukaszenka. Od tego momentu wszelkiego rodzaju zmiany demokratyczne, które zachodziły na Białorusi, zostały zahamowane, a niepodległość tego kraju wraz z upływem czasu jest coraz bardziej ograniczana. Sebastian Kurek w swojej pracy *Naruszania praw człowieka na Białorusi* pisze

o kolejno wprowadzanych zmianach przez Łukaszenkę w momencie objęcia stanowiska prezydenta. Jedną z najistotniejszych zmian było przeprowadzenie referendum, podczas którego zmieniono dotychczasową konstytucję na bardziej autorytarną. Oznacza to, że system polityczny, który zaczął obowiązywać od tego momentu na Białorusi, ma charakter reżimu politycznego. Władza nad państwem jest sprawowana przez prezydenta, który nie jest kontrolowany przez nikogo. Zmiana konstytucji to również zmiana w sądownictwie, która w znacznym stopniu naruszyła zasadę podziału władzy. Jak pisze Kurek, „Prezydent uzyskał prawo do wybierania 6 z 12 sędziów Sądu Konstytucyjnego, włączając w to przewodniczącego. Ma on prawo wyznaczać sędziów wszystkich instancji, rekomendowanych przez Ministerstwo Sprawiedliwości. Niejednokrotnie odrzuca on kandydatury przedstawiane przez Komisję Sędziowską, jeśli nie zostały one zaakceptowane przez Radę Bezpieczeństwa” (Kurek, 2003). To sprawia, że system sądowniczy nie gwarantuje faktycznej ochrony praw obywatela. Kurek wspomina również o tym, że podręczniki do historii, które zostały wydane w latach 1992–1994, zostały wymienione. Zaś języka białoruskiego nie używano w urzędach, instytucjach państwowych, w sądach czy na uczelniach wyższych. Do dziś większość osób zamieszkująca teren Białorusi, posługuje się językiem rosyjskim, a nie białoruskim.

W tym miejscu warto również poruszyć wątek naruszenia nietykalności osobistej. Mimo iż konstytucja gwarantuje nietykalność osobistą oraz zakazuje torturowania, to 5 kwietnia 2001 roku miało miejsce zatrzymanie nieletniego członka młodzieżowej organizacji „Żubr” za malowanie słowa „Żubr” na przystankach, moście i ścianach domu. Kurek opisuje tę historię wraz z zachowaniem funkcjonariuszy wobec zatrzymanego: „Na posterunku oficer dyżurny pobił chłopca, oblał jego włosy farbą, następnie rozebrano go i przetrzymano do rana w chłodnej celi. Rano został on skuty kajdankami i strzelano nad jego głowę z wiatrówki, grożono mu wypróbowaniem paralizatora elektrycznego, tym sposobem wymuszono na nim podpisanie protokołu” (Kurek, 2003). Opisana sytuacja jest karygodna, a podobnych zdarzeń było dużo więcej.

Nastąpiła również zmiana w prawie do pokojowych zgromadzeń. Wydawane dekrety prezydenckie w coraz to większym stopniu ograniczały obywatelom swobodę w tym zakresie. Początkowo ograniczono miejsca, w których owe zgromadzenia mogłyby się odbywać, pozwolono władzom lokalnym na ograniczenie liczby uczestników, zakazano używania symboli i flag, które nie były zaakceptowane przez państwo. Kolejne dekrety doprowadziły do konieczności rejestracji zgromadzeń. Wszystkie wyżej wymienione działania rządzących w znacznym stopniu uderzają w przestrzeganie praw człowieka. Na Białorusi obowiązuje ograniczenie wolności słowa, dostępu do wolnych mediów, a co za tym idzie istnieje cenzura. „Jedyną obowiązującą interpretacją wydarzeń w kraju i na świecie jest wersja rządowa. Tylko telewizja B-TR, która jest całkowicie kontrolowana przez władze, ma ogólnokrajowy zasięg.

W programach prezentowane jest wyłącznie stanowisko rządowe, a opozycja jest poddawana nieustającej krytyce” (Kurek, 2003). Podobnie sytuacja ma się w odniesieniu do prasy.

To tylko kilka przykładów naruszania czy łamania podstawowych praw człowieka. Obywatele Białorusi powinni mieć dostęp do sprawiedliwych sądów, wolnych mediów, swobodnych zgromadzeń i wyrażania swoich poglądów (Osiński, 2023). Sytuacja ta zapewne nie ulegnie zmianie do momentu, kiedy krajem będzie rządzić obecny prezydent Alaksandr Łukaszenka.

Łamanie praw człowieka w Polsce

Trudno podczas pisania pracy o tematyce łamania praw człowieka, nie wspomnieć o przykładach naruszania tych praw w Polsce. Mimo iż Polska uznawana jest za kraj demokratyczny, gdzie panuje podział władzy, a obywatele mają duży wpływ na życie publiczne oraz swobodę wyrażania różnorodnych poglądów, to od kilku lat możemy dostrzec sytuacje, które uderzają w prawa człowieka. Jeden z przykładów łamania podstawowych praw człowieka dotyczy osób o odmiennych preferencjach seksualnych. W Polsce w części województw zostały utworzone tak zwane strefy wolne od LGBT. Stefy te powstały w czterech województwach, dziesięciu powiatach i w ośmiu gminach (Gancarz, 2021). Zaś sam prezydent kraju Andrzej Duda podczas swojego wystąpienia w ramach kampanii wyborczej w 2020 roku o osobach o odmiennych preferencjach mówił tak: „Próbuje nam się proszę Państwa wmówić, że to ludzie, a to jest po prostu ideologia” (Duda, 2022). O tym zdarzeniu pisze Zuzanna Gancarz w swojej pracy pt. *Współczesny wymiar praw człowieka w Polsce*, a swoje rozważania na temat łamania praw osób o odmiennych preferencjach seksualnych kończy wynikami raportu z 2020 roku, który został przeprowadzony przez ILGA Europe. Wynika z niego, że Polska została uznana za najbardziej homofobiczny kraj i zajęła ostatnie miejsce wśród państw Unii Europejskiej. Działania osób rządzących sprawiają, że w Polsce rośnie niechęć do osób o odmiennych preferencjach seksualnych, a pobicia czy wyzwiska stają się coraz częstszym zjawiskiem (Gancarz, 2021).

Od kilku lat w Polsce jesteśmy również świadkami problemu, który dotyczy praw kobiet i ich dyskryminacji. Począwszy od roku 2020, kiedy to Trybunał Konstytucyjny wydał wyrok, w wyniku którego w dużej mierze zabroniono wykonywania aborcji, nawet jeśli miałyby być ona wykonana z powodu ciężkiego i nieodwracalnego upośledzenia płodu lub nieuleczanej choroby zagrażającej jego życiu. Jak stwierdzono czynny te są niezgodne z konstytucją. Wydanie tego wyroku doprowadziło do masowych protestów, które odbyły się w wielu miastach w Polsce, gdzie zebrani tam ludzie jasno wyrażali swój sprzeciw wobec podjętej decyzji. Swoje zdanie na temat kobiet i problemu z niskim poziomem dzietności w kraju postanowił wyrazić prezes partii Prawo i Sprawiedliwość – Jarosław Kaczyński, który podczas

spotkania z wyborcami w Ełku o wyżej wspomnianym problemie mówił tak: „Jeżeli na przykład utrzyma się taki stan, że do 25 roku życia dziewczęta, młode kobiety, piją tyle samo co ich rówieśnicy, to dzieci nie będzie. Bo pamiętajcie, że mężczyzna, żeby popaść w alkoholizm, to musi pić nadmiernie przeciętnie przez 20 lat. Jeden krócej, drugi dłużej, bo to zależy od cech osobniczych, a kobieta tylko dwa” (Kaczyński, 2023). Wypowiedź ta oburzyła wiele osób, a zwłaszcza młode dziewczęta, które poczuły się obrażone tymi słowami. Te wszystkie wydarzenia, które uderzają w prawa kobiet, przekładają się również na to, że znaczna część z nich nie chce mieć dzieci lub boi się je mieć. W 2022 roku CBOS przeprowadził badanie dotyczące planów prokreacyjnych Polaków. Wynika z niego jednoznacznie, że w grupie osób 18–24 lata aż 21% pytanych nie chce mieć dzieci (CBOS, 2022). Oznacza to, że jedna piąta młodych ludzi nie planuje potomstwa.

W Polsce możemy dostrzec jeszcze jeden problem, a mianowicie kryzys praworządności, który rozpoczął się w 2015 roku, kiedy to partia Prawo i Sprawiedliwość zaczęła przejmowanie Trybunału Konstytucyjnego, a z każdym rokiem kryzys ten się pogłębia. W 2017 roku rozpoczął się kryzys wokół Sądu Najwyższego, który doprowadził do fali protestów na ulicach w całym kraju. Głównym przedmiotem tego konfliktu była zmiana pozycji prawnej Krajowej Rady Sądownictwa oraz zmiany trybu wyboru jej członków (Gancarz, 2022). W ostatnich latach możemy zaobserwować większą liczbę zdarzeń, które świadczyć mogą o łamaniu podstawowych praw człowieka. Wszystko to spowodowane jest polityką rządzących krajem. Sytuacja ta zapewne będzie się pogarszać i nie ulegnie zmianie, dopóki będzie rządzić obecna władza.

Podsumowanie

Podsumowując, można zauważyć, że naruszanie, a nawet łamanie praw człowieka, to zjawisko, które występuje w wielu krajach. W niniejszej pracy zostały omówione wybrane przypadki z trzech krajów, tzn. z Chin, Białorusi i Polski. Analizując owe przypadki łamania praw człowieka dostrzec możemy niejako zależność, iż często działania te wynikają z polityki, jaką uprawiają rządzący w danym kraju. Bardzo często dochodzi do łamania podstawowych praw. W XXI wieku, przy ogromnym postępie zarówno technologicznym, jak i społecznym, takie sytuacje nie powinny mieć miejsca. Zaś państwo, a co za tym idzie rządzący, powinni robić wszystko, aby prawa człowieka chronić. Niedopuszczalne jest, aby łamanie podstawowych praw człowieka wynikało z działalności władz, które zostały wybrane przez obywateli do sprawowania tej właśnie funkcji.

Bibliografia

- Amnesty International, *Prawa człowieka*, <https://amnesty.org.pl/co-robimy/prawa-czlowieka/> [dostęp: 26.01.2023].
- CBOS, *Potrzeby prokreacyjne Polaków*, https://www.cbos.pl/PL/publikacje/news/newsletter_ver3.php?news_r=2022&news_nr=27 [dostęp: 6.02.2023].
- Dobrowolski A., *Populacja świata osiągnie dzisiaj osiem miliardów osób*, <https://www.pap.pl/aktualnosci/news%2C1479711%2Cpopulacja-swiata-osiagnie-dzisiaj-osiem-miliardow-osob.html> [dostęp: 6.02.2023].
- Gancarz Z. (2021). Współczesny wymiar praw człowieka w Polsce, [w:] *ЛІТОПИСЕЦЬ вуниск 16, Рудницька О.П.* (red.), Żytomierz.
- Kurek S. (2003). *Naruszanie praw człowieka na Białorusi*, Problemy Współczesnego Prawa Międzynarodowego, Europejskiego i Porównawczego, vol. I, A.D.
- Jaskółka J., *Jarosław Kaczyński: jeśli się utrzyma taki stan, to dzieci nie będzie!*, <https://www.youtube.com/watch?v=yocVVSUMXJA> [dostęp: 6.02.2023], 1:05–1:40.
- Owsianka K. (2021). *Łamanie praw człowieka w Chińskiej Republice Ludowej oraz wybranych krajach świata z punktu widzenia Amnesty International*, Nowy Sącz.
- TVP INFO, *Prezydent Andrzej Duda: Ja darzę wszystkich szacunkiem*, <https://www.youtube.com/watch?v=AOKBUHIA2d4>, [dostęp: 6.02.2023].
- Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, https://www.unesco.pl/fileadmin/user_upload/pdf/Powszechna_Deklaracja_Praw_Czlowieka.pdf [dostęp: 6.02.2023].
- Osiński Ł. (2023). Borell: Reżim Łukaszenki próbuje uciszyć tych, którzy stają w obronie praw człowieka, <https://www.gazetaprawna.pl/wiadomosci/swiat/artykuly/8673669,szef-dyplomacji-ue-josep-borrell-rezim-lukaszenki-prawa-czlowieka.html> [dostęp: 06.03.2023].
- Strzemkowska N. (2022). „Niemy krzyk” ujgurskiej mniejszości – prawa człowieka w Chińskiej Republice Ludowej, *Civitas Hominibus*, 17, 37–50, https://doi.org/10.25312/2391-5145.17/2022_04ns.
- Wójcicka K., *Aborcja na życzenie partii. Działania Chin wobec Ujgurów mogą świadczyć o ludobójstwie*, 2021, <https://www.gazetaprawna.pl/wiadomosci/swiat/artykuly/8165596,dzialania-chin-wobec-ujgurow-moga-swiadczyz-o-ludobojstwie.html> [dostęp: 6.02.2023].



ŁAMANIE PRAW CZŁOWIEKA JAKO ZACHOWANIE NIEETYCZNE

Julia Kapton

Streszczenie

Artykuł stanowi analizę traktowania człowieka jako jednostki w różnych państwach na świecie. Szczegółnej analizie zostały poddane prawa człowieka, które są łamane na arenie międzynarodowej, w krajach takich jak Chiny, Rosja czy Katar. Tekst ukazuje sposoby łamania należnych praw człowieka w wybranych państwach, o różnym podejściu do człowieka jako odrębnej jednostki oraz ukazuje, jakie kary fizyczne czy psychiczne są stosowane w tych krajach. Łamanie praw człowieka w pracy postrzegane jest jako wtargnięcie w sferę osobistą każdej osoby, naruszenie podstawowych praw i wolności człowieka, a fakt, że ludzie, którzy są u władzy, nie traktują tych praw z należyтым szacunkiem oraz za nieuznawanie sfery osobistej każdego człowieka, za bezprecedensowy skandal. Praca porusza aspekt niehumanitarnego traktowania w wojsku rosyjskim, braku swobody obywatelskiej w Chinach oraz tortur na więźniach, którzy są zdani na łaskę swoich „opiekunów”. Esej rozpatruje problem używania władzy jako tarczy przez głowy państw, używania swojego statusu społecznego, aby uchronić się przed możliwymi skutkami swoich działań, a dodatkowo jak pod osłoną mistrzostw świata w piłce nożnej można łamać prawa człowieka. W celu zilustrowania problemów posłużono się przykładami z artykułów dostępnych w Internecie.

Słowa kluczowe: prawa człowieka, łamanie, Chiny, Rosja, mundial, zachowanie nieetyczne, szacunek

VIOLATION OF HUMAN RIGHTS AS UNETHICAL BEHAVIOR

Abstract

The article is an analysis of the treatment of man as individuals in different countries in the world. Human rights, which are being violated internationally in countries such as China, Russia and Qatar, have been analyzed in particular. The text shows ways of violating human rights in selected countries, with different approaches to human beings, as a separate unit, and shows what physical or mental penalties are applied in these countries. Violations

of human rights at work are seen as an intrusion into the personal zone of every person, a violation of fundamental rights and human freedoms, and the fact that people who are in power do not treat these rights with due respect and as not recognizing the personal sphere of every person as an unprecedented scandal. The work deals with the aspect of inhuman treatment in the Russian army, the lack of civil freedom in China and torture on prisoners who are at the mercy of their "guardians". The essay examines the problem of using power as a shield by the heads of state, using their social status to protect themselves from the possible consequences of their actions, and in addition, as under the cover of the World Cup in football, human rights can be violated. Examples from articles available on the Internet have been used to illustrate the problems.

Keywords: human rights, violated, China, Russia, World Cup, unethical behavior, respect

Autor:

Julia Kapton – studentka

Politechnika Śląska, Wydział Organizacji i Zarządzania

Cytowanie: Kapton J. (2023). Łamanie praw człowieka jako zachowanie nieetyczne. *Etyka Biznesu i Zrównoważony Rozwój. Interdyscyplinarne studia teoretyczno-empiryczne*, 1, 24–31.

Wprowadzenie

Złamanie praw człowieka jest zachowaniem nieetycznym, ponieważ narusza podstawowe zasady moralne i ludzkie godności. Każdy człowiek ma prawo do godności, wolności i równości, a złamanie tych praw jest nie tylko nieetyczne, ale także niezgodne z prawem międzynarodowym. Niektóre przykłady złamania praw człowieka to torturowanie osób, nielegalne aresztowania i pozbawienie wolności, przemoc seksualna, niewolnictwo i handel ludźmi, dyskryminacja ze względu na rasę, płeć, narodowość lub wyznanie, a także łamanie wolności słowa i zgromadzeń.

Prawa człowieka wyrażają ludzkie potrzeby i ludzką godność. Każdy człowiek ma prawo do szacunku i poszanowania dla swojej osoby, a złamanie tych praw oznacza brak szacunku dla drugiego człowieka. Jest to także niezgodne z zasadami etyki, ponieważ sprzeciwia się idei dobra i szacunku dla innych ludzi.

W dzisiejszym świecie zwraca się dużą uwagę na poszanowanie praw człowieka, jednak nie brakuje sytuacji, kiedy one są ignorowane. Dzięki dobremu przepływowi informacji możemy się dowiadywać o licznych skandalach czy wyciekach na temat łamania praw człowieka w różnych krajach, zarówno europejskich czy azjatyckich.

Celem tej pracy jest przedstawienie licznych przypadków łamania praw człowieka w Chinach, Rosji i podczas przygotowań do mundialu w Katarze. Do analizy tego zjawiska wykorzystane zostały dane zawarte w publikacjach, które można znaleźć online.

Łamanie praw człowieka w Chinach

W Chinach od wielu lat dochodzi do łamania praw człowieka na szeroką skalę. Jednym z najpoważniejszych problemów jest brak swobody wypowiedzi i represje wobec osób, które krytykują rząd lub nie zgadzają się z oficjalną linią partii. Nie ma również możliwości na jawne sprzeciwienie się władzy, gdyż każda osoba, która wystąpi publicznie z takimi przekonaniami, musi liczyć się z poważnymi konsekwencjami (Owsianka, 2021). W Chinach są organizacje, które mimo wielkich represji na obywatelach, stają w obronie praw człowieka. Nie mają one jednak łatwego życia. Jeżeli jakaś osoba publicznie skrytykuje chińską władzę za łamanie praw człowieka, musi liczyć się z karą. Taką karą może być kara więzienia czy oskarżenie o szerzenie propagandy. Jest to przykład nieetycznego zachowania w tym państwie, ponieważ przez ograniczenie wolności słowa ludzie żyją w niewiedzy, co jest słuszne, a co nie.

Kolejnym problemem jest torturowanie osób aresztowanych lub pozbawionych wolności. W Chinach tortury są powszechne i stosowane są głównie w celu zmuszenia ludzi do składania fałszywych zeznań lub wyjawienia informacji. Tortury mogą obejmować bicie, elektryczne szoki, przymusowe pozycje i inne okrutne metody, które są zachowaniami nieetycznymi. W Chinach od tysięcy lat przeprowadza się tortury na więźniach. Na przestrzeni wieków ludzie byli zakopywani żywcem, spalani lub ćwiartowani. Oprócz przemocy fizycznej, w chińskich więzieniach dochodzi wielokrotnie do psychicznego znęcania się nad skazanymi (Mikulska, 2021). Poprzez poniżanie, dokonywanie samokrytyki i zmuszanie do postuszeństwa dokonuje się tzw. prania mózgu na osadzonych. Bardzo często, żeby złamać daną osobę, puszcza jej się bez przerwy przez magnetofon propagandowe informacje. Znane są też przypadki, kiedy więzień był zmuszany do słuchania non stop znienawidzonej przez siebie piosenki (Blue, 2010). Jest to bezprecedensowe łamanie praw człowieka, a co gorsze, na tym się nie kończy.

Mówiąc o łamaniu praw człowieka w Chinach, nie można pominąć faktu, iż w tym państwie dziennikarze nie mają prawa do wolności słowa. Pracą dziennikarza jest przekazywanie informacji do konkretnej grupy osób, jednak zagraniczni korespondenci w Chinach nie mają takiej możliwości. Każdy kto tylko odważy się napisać nieprzychylną wersję wydarzeń czy wyrazi swoją opinię na dany temat, traci akredytację dziennikarską. Dodatkowo w Chinach funkcjonuje specjalny wywiad, który ma za zadanie śledzić dziennikarzy i wręcz czekać na ich błąd z konsekwencjami (Owsianka, 2021).

Kolejnym problemem jest brak swobody w Internecie. W chińskim Internecie nie znajdziemy wyników wyszukiwania dla haseł takich jak ludobójstwo czy prawa człowieka. Państwo prowadzi ciągłą inwigilację, więc nie ma możliwości, aby pozostać niezauważonym w Internecie. Co więcej, państwo wynajęło grupę programistów, która miała zrobić specjalny program. Polegał on na cenzurowaniu przedstawionych wyżej haseł – ludobójstwo, prawa człowieka, dyktatura czy demokracja (Deibert i in., 2010). Jest to kolejne bezprecedensowe zachowanie nieetyczne, które ogranicza wolność obywateli.

Łamanie praw człowieka w Rosji

Poziom łamania praw człowieka w Rosji jest ogromny. Dla nas, jako ludzi doinformowanych z różnych źródeł wiedzy, nie jest tajemnicą, że w Rosji od wielu lat łamie się prawa człowieka na szeroką skalę (Domańska i Rogoża, 2021). Najbardziej poważne łamanie praw człowieka ma miejsce w państwowych i municypalnych obiektach, które w mniejszym lub większym stopniu ograniczają swobodę obywateli (Będźmirowski, 2013). W tym kraju dochodzi do przymusowego przetrzymywania osób w szpitalach psychiatrycznych, więzieniach, domach dziecka, koszarach wojskowych, domach opieki i wielu innych miejscach. W takich obiektach zamkniętych pacjenci są zupełnie odcięci od świata zewnętrznego. Dodatkowo są poddani określonemu reżimowi, którego poziom srogości zależy od woli, a co więcej humoru danej administracji czy nawet personelu takiego obiektu (Kolesnikowa, 2022). Przerażające jest to, że osoby, które powinny pomagać innym, są terrorem dla swoich podopiecznych. Co więcej, brak kontroli w takich miejscach najczęściej oznacza samowolę. Niekontrolowany personel czy administracja mają pełną władzę, a w takim momencie możemy sobie tylko wyobrazić, przez co muszą przechodzić przetrzymywane w takich zakładach osoby. Przestrzeganie praw człowieka w takich oddziałach zależy tylko od dobrej woli czy zamiarów osoby, która jest u władzy w tym budynku.

Mówiąc o łamaniu praw człowieka jako zachowaniu nieetycznym w Rosji, należy wspomnieć o nieprzestrzeganiu praw człowieka w wojsku rosyjskim. W wojsku tym mają miejsce nieskuteczne działania, podejmowane w celu zmniejszenia fali przemocy. W dodatku

niekaralność sprawców tej przemocy sprawia, że żołnierze nie chcą wnieść skargi, gdyż represje stosowane na nich mogą się zwiększyć albo skarga może nie przynieść oczekiwanego celu, a żołnierz już zawsze będzie tym, który zgłosił łamanie praw człowieka. Wszystko to skutkuje tym, że starsi żołnierze stosują przemoc wobec żołnierzy z mniejszym stażem, a kiedy wymierzana jest kara, jest ona niska w stosunku do czynu (Lachowski, 2022). Dodatkowo kolejnym przykładem łamania praw człowieka w Rosji są przeprowadzane tortury na więźniach (Owsianka, 2021). Wymuszane są na nich zeznania, a po aresztowaniu dochodzi do tortur. Dodatkowo aresztowany nie ma prawa, żeby spotkać się ze swoim adwokatem. Rodzina również nie wie, w jakim zakładzie więzień jest przetrzymywany. Na aresztowanych dopuszcza się tortur fizycznych, jak i psychicznych. Są oni rażeni prądem, bici, duszeni czy przetrzymywani w izolatkach. Najczęściej po takich doświadczeniach aresztowany przyznaje się do przypisywanej mu winy. Co więcej, w Federacji Rosyjskiej bardzo rzadko, a wręcz prawie nigdy nie prowadzi się śledztw, które dotyczyłyby tortur przeprowadzanych na więźniach (Mäklsoo, 2022). Skutkiem tego niemożliwe jest wymierzenie kary, czyli wymierzenie sprawiedliwości dla pokrzywdzonych (Amnesty International, 2018).

Łamanie praw człowieka podczas przygotowywania mistrzostw świata w piłce nożnej w Katarze

Pierwsze co przychodzi na myśl związanego z piłką nożną to mundial. Zaraz po tym jest radość wielu narodów na wspólne przeżywanie emocji powiązanych z meczami. Wydarzeniem budzącym kontrowersje, było przyznanie organizacji mistrzostw świata Katarowi, gdyż nie jest to państwo kojarzące się z tym, czego jego monarchowie by sobie życzyli. Wizerunek, jaki jest pożądanym przez władze Kataru to m.in. postrzeganie Kataru jako państwa atrakcyjnego. Jednak państwo to jest kojarzone jako niegościnne, skorumpowane czy łamiące etyczne standardy (Małczewski, 2022). Co więcej, Katar został oskarżony przez liczne media o korupcję, łamanie praw człowieka czy też praw pracowniczych. Ponadto również o wspieranie terroryzmu, dyskryminację kobiet oraz mniejszości seksualnych. Jest to zupełnie sprzeczne z wizerunkiem, jaki katarskie władze chciałyby mieć, a zarzuty stawiane Katarowi są niezwykle nieetyczne.

Działania nieetyczne w Katarze to przede wszystkim wyzysk ludzi przy budowaniu stadionów. Na wielu polskich czy również zagranicznych stronach można było przeczytać artykuły, w których dziennikarze pisali o losie pracowników, którzy budują stadiony w Katarze (Małczewski, 2022). Co więcej, te zachowania zostały porównane do niewolnictwa, co jest bardzo poważnym oskarżeniem na arenie międzynarodowej, gdyż jest to niepodważalne łamanie praw człowieka.

Warto również zwrócić uwagę na temat poruszony przez aktywnego, profesjonalnego piłkarza Josha Cavallo'ego – piłkarza, który dokonał *coming outu*. Jak sam stwierdził, bałby się podróży do tego kraju, gdyż w Katarze obowiązuje prawo, które jest nieprzychylnie osobom o orientacji homoseksualnej. Orientacja seksualna stanowi element życia prywatnego człowieka jako jednostki, dlatego też jest ona pod ochroną na zasadach ogólnych standardu z art. 8 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka z 1950 roku (Gronowska, 2005). Można więc powiedzieć, że przez prawo w Katarze wiele osób, nie tylko Josh Cavallo, nie zdecydowało się, aby pojechać lub polecieć na mistrzostwa.

Mówiąc o łamaniu praw człowieka na mundialu należy powiedzieć, że piłkarze różnych państw zastanawiali się, czy nie dokonać bojkotu mundialu. Chodzi tutaj o reprezentantów państw takich jak Norwegia, Anglia, Dania czy Szwecja. Piłkarze chcieli się sprzeciwić zjawiskom w tym państwie, które w tej pracy określane są jako nieetyczne. Zestawiając to z faktem, iż mundial promował znany na cały świat piłkarz David Beckham, można się zastanawiać, czy jego akcja promocyjna nie była „kontrowersyjna”, tak jak to określili dziennikarze (Małczewski, 2022).

Podsumowanie

Podsumowując, można z przykrością stwierdzić, że łamanie praw człowieka na arenie międzynarodowej jest zjawiskiem powszechnym. Zjawisko to jest spotykane w kraju, który przoduje w produkcji praktycznie wszystkich produktów, które możemy kupić na rynku, czyli w Chinach. Możemy je również spotkać w kraju, który został wybrany organizatorem mistrzostw świata w piłce nożnej w 2022 roku, czyli w Katarze. Co więcej, można je spotkać w kraju, który jest eksporterem ropy i gazu, czyli w Rosji.

W XXI wieku istnieje wiele organizacji, które zajmują się ochroną praw człowieka. Są to przede wszystkim Amnesty International, Międzynarodowy Ruch Czerwonego Krzyża i Czerwonego Półksiężyca oraz Helsińska Fundacja Praw Człowieka. Jednak mimo funkcjonowania tych wszystkich organizacji, łamanie praw człowieka jest nadal obecne. Gdy w jednym kraju sytuacja wygląda lepiej, to w drugim niekoniecznie tak jest. Organizacje walczące z dyskryminacją, brakiem wolności słowa czy ograniczaniem swobody obywatelskiej nie zawsze mogą pomóc w momencie, gdy w państwie łamane są prawa człowieka, a samo państwo jest otoczone przysłówiową „bańką”, która oddziela je od innych państw.

Ludzie, którzy są u władzy, powinni troszczyć się o dobro wspólne wszystkich swoich obywateli, a nie utrudniać każdemu swobodne życie. Wtargnięcie w swobodę obywatela jest zachowaniem nieetycznym, gdyż ogranicza się jego wolność.

Biorąc to wszystko pod uwagę, można stwierdzić, iż zachowania nieetyczne są obecne w życiu każdego człowieka. Są to pewne dylematy, z którymi mierzy się każdy z nas. Możemy je albo ignorować, albo przeciwstawić się im. Kiedy postawimy się takim zachowaniom, możemy je zatrzymać w załączku i nie pozwolić, żeby zrobił się z tego większy problem. Może właśnie dzięki takim małym krokom uda się wyeliminować łamanie praw człowieka na świecie i wszyscy będą wolnymi ludźmi bez względu na rasę, pochodzenie czy płeć.

Bibliografia

- Amnesty International Ltd. (2018), London s. 310–314 [dostęp: 2.02.2023].
- Będziński M. (2013). Prawa człowieka w Rosji – aktualna sytuacja, Gdańsk (16.01.2023).
- Brook T., Bourgon J., Blue G. (2010). Historia chińskich tortur, tłum. I. Stąpor, Warszawa.
- Deibert R., Palfrey J., Rohozinski R. and Zittrain J. (2010). Access Controlled. The Shaping of Power, Rights, and Rule in Cyberspace, The MIT Press, London [dostęp: 29.01.2023].
- Domańska M., Rogoża J. (2021). Naprzód, w przeszłość! Rosyjska polityka historyczna w służbie „wiecznego” autorytaryzmu, „Raport OSW”, www.osw.waw.pl/pl/publikacje/raport-osw/2021-05-25/naprzod-w-przeszlosc [dostęp: 25.02.2023].
- Gajewska A. (2013). Prawa człowieka w rosyjskich siłach zbrojnych, Rosyjskie siły zbrojne. Aspekty wewnętrzne i kontekst polski, [w:] A. Jach (red.), Rosja wczoraj, dziś i jutro. Polityka – kultura – religia, Kraków.
- Gronowska, B. (2005). Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w Strasburgu w sprawach L. i V. przeciwko Austrii oraz Woditschka i Wilfing przeciwko Austrii (dot. Prawa karnego a orientacji seksualnej człowieka), *Prokuratura i Prawo* nr 2/2005, http://www.sn.pl/orzecznictwo/Orzecz_Euro_Karne/Orzecz_Euro_Karne_01_2005.pdf [dostęp: 6.02.2023].
- Kolesnikowa N. (2022). Rosja: Władze wprowadzają nowe przepisy karne by stłumić krytykę wojny w Ukrainie, <https://www.amnesty.org.pl/rosja-nowe-przepisy-karne-by-stlumic-krytyke-wojny-w-ukrainie/> [dostęp: 1.02.2023].
- Lachowski T. (2022). Ludobójstwo w służbie imperium – podglebie ideowo-prawne i zbrodnicza praktyka Kremla. Rozważania na kanwie książki autorstwa Lauriego Mälksoo pt.: O osobliwościach rosyjskiego stosunku do prawa międzynarodowego. *Sensus HiStoriae*, Vol. XLVIII (2022/3), 77–106.
- Mańczewski P. (2022). Gdy reflektor naświetla zbyt wiele. Problemy wizerunkowe Kataru w kontekście organizacji Mistrzostw Świata w piłce nożnej, *Athenaeum Polskie Studia Politologiczne*, vol. 73(1), 117–129 [dostęp: 19.01.2023].
- Mälksoo L. (2022). O osobliwościach rosyjskiego stosunku do prawa międzynarodowego, Centrum Polsko-Rosyjskiego Dialogu i Porozumienia, Warszawa.

- Mikulska A. (2021). Tortury i śmierć Ujgurów w "centrach reedukacyjnych". Chiny pozbywają się niechcianej mniejszości, <https://oko.press/tortury-i-smierc-ujgurow-w-centrach-reedukacyjnych-chiny> [dostęp: 1.02.2023].
- Owsianka K. (2021). Łamanie praw człowieka w Chińskiej Republice Ludowej oraz wybranych krajach świata z punktu widzenia Amnesty International, Nowy Sącz, <http://dspace.wsb-nlu.edu.pl/bitstream/handle/11199/10649/Katarzyna%20Owsianka.pdf?sequence=1> [dostęp: 1.02.2023].



MOBBING JAKO ZJAWISKO NIEETYCZNE W MIEJSCU PRACY

Monika Malcherczyk, Katarzyna Owczarek

Streszczenie

Nękanie moralne w pracy (mobbing) spotyka wiele osób. W niniejszym artykule omówiono pojęcie mobbingu. Mobbing definiowany jest jako nękanie, organizowanie i atakowanie kogoś oraz stosowanie terroru psychicznego w organizacji. Chociaż mobbing jest zjawiskiem bardzo starym, zaczęto go badać naukowo w latach 80. XX wieku. Po zdefiniowaniu pojęcia omówiono przyczyny, symptomy, przebieg i konsekwencje procesu mobbingu. Artykuł dostarcza również informacji związanych z występowaniem mobbingu w placówkach oświatowych.

Słowa kluczowe: mobbing, nękanie, agresja w pracy, ofiara

BULLYING AS AN UNETHICAL PHENOMENON IN THE WORKPLACE

Abstract

Moral harassment at work (mobbing) happens to many people. This article discusses the concept of mobbing. Mobbing is defined as harassing, organizing and attacking someone and using psychological terror within an organization. Although mobbing is a very old phenomenon, it was first studied scientifically in the 1980s. After defining the concept, the causes, symptoms, process and consequences of the mobbing process are discussed. The article also provides information related to the occurrence of bullying in educational institutions.

Keywords: mobbing, harassment, work place aggression, victim

Autorki:

Monika Malcherczyk, Katarzyna Owczarek – studentki

Katedra Stosowanych Nauk Społecznych, Wydział Organizacji i Zarządzania Politechniki Śląskiej

Cytowanie: Malcherczyk M., Owczarek K. (2023). Mobbing jako zjawisko nieetyczne w miejscu pracy. *Etyka Biznesu i Zrównoważony Rozwój. Interdyscyplinarne studia teoretyczno-empiryczne*, 1, 32–41.

Wprowadzenie

W zasadzie w każdym obszarze życia coraz częściej spotykamy się z przejawami dyskryminacji, nietolerancji, nierównym traktowaniem ludzi. Jednym z takich zachowań jest mobbing. Pojęcie to powiązane jest najczęściej w literaturze naukowej z takimi dziedzinami jak socjologia, psychologia, filozofia, zarządzanie i nauki prawne. W Polsce jest związane z odpowiedzialnością karną od 2004 roku. Zjawisko mobbingu jest ściśle związane z miejscem pracy zawodowej, a dostrzeganymi osobistymi najczęściej narażanymi w związku z zatrudnieniem są zdrowie i życie ludzkie, a samo pojęcie związane jest ze stosunkami pracy. Za mobbing uznaje się specyficzny rodzaj konfliktu w miejscu pracy, polegający na naruszaniu praw danej osoby, jej godności i na uporczywym nękanii ofiary. Określany bywa jako przemoc czy terror psychiczny, który niejednokrotnie sprawia, że pracownik rezygnuje z pracy w danym zakładzie. Kiedy trwa przez długi czas, doprowadza do urazów psychicznych i degradacji zdrowia, przez które człowiek nie potrafi już odnaleźć się na rynku pracy. Do grupy zawodów najbardziej narażonych na zjawisko mobbingu należy zawód nauczyciela. Toteż niniejszy artykuł podejmuje problematykę tego zjawiska z uwzględnieniem tej właśnie grupy zawodowej.

Mobbing – charakterystyka

Termin „mobbing” pojawił się dopiero w XX wieku. Po raz pierwszy w odniesieniu do zjawiska spotykanego w miejscu pracy użył go psychiatra Heinz Leymann. Samo słowo „mobbing” wywodzi się od angielskiego wyrazu „mob”, które oznacza „napaść na kogoś” i „atakować” (Ziółkowska, 2015). Definicję mobbingu jest bardzo trudno określić jednoznacznie. W ciągu ostatnich lat naukowcy poczynili znaczne postępy w opracowywaniu jasności pojęciowej, ram i wyjaśnień teoretycznych, które pomagają objaśnić i zająć się tym bardzo złożonym, ale często nadmiernie upraszczanym i źle rozumianym zjawiskiem, jakim jest mobbing. Trudność w zdefiniowaniu tego terminu może wynikać z jego dynamicznej i złożonej natury (Branch, Ramsay, Barker, 2012). W języku potocznym słowo mobbing bardzo często używane jest bezpodstawnie. Używa się go w celu określenia pojedynczych sprzeczek lub

przy jednorazowym użyciu obraźliwych słów. Niestety, taka nieumiejętność odpowiedniego zastosowania tego słowa skutkuje jakimś rozmyciem, co później może prowadzić do bagatelizowania tego zjawiska (Litzke, Schuh, 2007). W celu poprawnego zrozumienia zagadnienia mobbingu należy przyrzeć się definicjom stworzonym przez osoby zajmujące się tym problemem.

Regina Talik definiuje mobbing jako nieetyczne, napastliwe, powtarzające się wielokrotnie zachowanie wobec jednej lub kilku osób. Wspomina, że działania te polegają na stwarzaniu stresowej atmosfery w pracy, przemocy i ośmieszaniu działań osób lub osoby, które w pewien sposób nie nadają się do zespołu (Talik, 2002). Mobbing jest czasem nazywany również terrorem psychicznym w życiu zawodowym. To wroga i niemoralna komunikacja systematycznie kierowana przez jedną lub więcej osób głównie w stosunku do jednostki. Ofiary mobbingu sprowadzane są w sytuacje, w których czują się bezradne i nie mają możliwości obrony. W takiej sytuacji pozostają tak długo, jak długo mobber utrzymuje działania w ich kierunku. Działania te mają miejsce często (prawie codziennie) i przez długi okres (co najmniej sześć miesięcy). Ze względu na tę częstotliwość i czas trwania, powodują znaczne cierpienie psychiczne, psychosomatyczne i społeczne (Leymann, 1993).

Barbara Grabowska określa mobbing, wyliczając możliwe sposoby znęcania się nad ofiarą. Stwierdza, że mobbing to moralne nękanie, złośliwe docinki ze strony szefa, kolegów, a czasem podwładnych. Może być uznany za zamach na podstawowe prawa ludzkie poprzez zawyżone wymagania, manipulowanie zachowaniami, szykany, konfliktowanie współpracowników, preparowanie kłamliwych dokumentów, ośmieszanie. Są to działania wyrafinowane, perfidne i bezwzględne, niszczące psychicznie wybraną ofiarę. Kolejne przejawy to obrażanie, pisanie anonimów, przeszkadzanie w wykonywaniu obowiązków zawodowych, plotki, to podważanie autorytetu i szkalowanie opinii. Autorka podkreśla również, że mobbing ma charakter działania celowego, zmierzającego do eliminacji jakiejś osoby ze środowiska. Często ludzie postronni angażują się w takie nękanie, jeżeli zauważą, że poszkodowany cierpi i można się na nim wyżywać dowolnie. Mobbing to niehumanitarne, nieetyczne znęcanie się nad współpracownikiem, systematycznie powtarzające się przez dłuższy czas zachowanie wobec jednej lub wielu osób. Grabowska wskazuje też na fakt, że mobbing to rodzaj swoistych tortur psychicznych, represjonowanie, niszczenie reputacji, porażająca przemoc. Może być wyrażona różnorako, od fizycznej po codzienną, typu obelga, ale zawsze ma podłoże emocjonalne, a jej moc przekracza granice moralne i prawne (Grabowska, 2003).

Według Kodeksu pracy „mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności

zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników” (Kodeks Pracy, Art. 943 § 1, 2023). W aspekcie prawnym to pracodawca, a także osoby go reprezentujące, są prawnie zobowiązani do prowadzenia polityki przeciwdziałania mobbingowi w miejscu pracy. Wszelkie działania podejmowane w tym zakresie mają na celu wyeliminowanie lub ograniczenie w sposób maksymalny wszystkich patologicznych zachowań i działań, które mogą mieć znamiona mobbingu. Ważne jest również, aby pracodawca stworzył dogodne warunki w miejscu pracy, które nie narażają pracowników na mobbing (Francik i in., 2020).

Przyczyny mobbingu

Każde działanie pracownika czy pracodawcy ma swoje przyczyny. Działania sprawcy mobbingu również mają swoje podstawy. Przyczyn mobbingu może być wiele. Prawdą jest, że rzadko za powstanie tego zjawiska odpowiada pojedynczy czynnik. Jednym z nich jest sztywny i zhierarchizowany system zarządzania. W takim miejscu pracy pracownicy nie mają prawa wypowiadać się na temat swoich poglądów czy przekonań, ich zdanie jest uznawane za mało ważne. Dezorganizacja przedsiębiorstwa to kolejna przyczyna mobbingu w miejscu pracy. Jej źródłem jest chwiejna struktura organizacyjna, nieporządek organizacyjny i zła organizacja pracy. Często w firmach występuje autokratyczny styl zarządzania, który powoduje brak swobody działania, nieustanne kontrole i brak zainteresowania sprawami pracownika. Zła atmosfera w pracy to kolejna przyczyna mobbingu, którą możemy wymienić. Walka o władzę, konflikty, ale także słaba komunikacja, na przykład przekazywane informacje są zniekształcane lub nie trafiają do wszystkich pracowników, to wszystko składa się na złą atmosferę w pracy. Przez myślenie wyłącznie kategoriami ekonomicznymi również może powstać agresja w pracy i mobbingowanie. Osoby, które nie akceptują lub sprzeciwiają się przedmiotowemu traktowaniu pracowników, stawianiu na pierwszym miejscu liczby zadań wykonanych przez daną osobę, niedocenianiu pracy człowieka mogą stać się ofiarami mobbingu. Również przez takie myślenie mobbingowani mogą zostać pracownicy niewypracowujący norm założonych przez pracodawcę (Ostrowska, 2013).

Symptomy mobbingu

Symptomów mobbingu można wymienić wiele. Leymann (1996) zaproponował typy praktyk mobbingowych stosowanych w stosunku do jednostki. Te pięć typów obejmuje oddziaływania zaburzające możliwości komunikowania się, ataki na relacje społeczne, ataki na reputację, ataki mające wpływ na jakość sytuacji życiowej i zawodowej, bezpośrednie

ataki na zdrowie. Uczony zaproponował listę, gdzie do każdego typu dodał szczegółowe opisy zachowań. Na zachowania utrudniające proces komunikowania się składają się zachowania takie jak: ograniczanie i utrudnianie ofierze wypowiadania się, przerywanie wypowiedzi, reagowanie na wypowiedź ofiary krzykiem, krytykowanie prac wykonanych przez ofiarę oraz jego życia osobistego, nękanie przez telefon, stosowanie gróźb ustnych i pisemnych, pokazywanie ofierze poniżających i obraźliwych gestów, aluzje i bezpodstawna krytyka. Kolejną praktyką jest negatywne wpływanie na relacje społeczne. Takie ataki na relacje przejawiają się m.in. unikaniem przez przełożonego kontaktu z ofiarą, ograniczaniem możliwości wypowiadania się przez ofiarę. Działania naruszające wizerunek ofiary to np. ośmieszanie, rozsiewanie plotek, żartowanie i wyśmiewanie życia prywatnego, parodiowanie sposobu chodzenia, mówienia lub gestów ofiary, atakowanie poglądów politycznych lub przekonań religijnych ofiary, wyśmiewanie i atakowanie ofiary ze względu na jej narodowość, niepełnosprawność czy kalectwo, obrażanie słowne, insynuacje o charakterze seksualnym, zaloty. Kolejne działania to te, które uderzają w pozycję zawodową ofiary. Przejawiają się one podczas wymuszania przez pracodawcę wykonywania zadań naruszających godność osobistą, kwestionowania podejmowanych przez ofiarę decyzji, nieprzydzielania ofierze zadań lub przydzielania zadań poniżej kwalifikacji ofiary. Inni zaś przydzielają zadania niemożliwe do realizacji przez pracownika, ponieważ przerastają one kompetencje, umiejętności i możliwości ofiary. Do działań uderzających na pozycję zawodową ofiary możemy także zaliczyć wydawanie absurdalnych i sprzecznych poleceń. Ostatnim typem praktyk zachowań pracodawcy są działania uderzające w zdrowie ofiary. Zlecanie prac szkodliwych dla zdrowia, które są niedostosowane do możliwości ofiary i bez zapewnienia odpowiednich zabezpieczeń lub groźby użycia siły fizycznej, stosowanie agresji fizycznej, znęcanie się fizyczne – to właśnie przykłady działań uderzających w zdrowie ofiary. W tym typie praktyk mogą również występować takie zachowania jak: działania o podłożu seksualnym, wykorzystywanie seksualne, wyrządzanie szkód psychicznych. Należy podkreślić, że jednorazowe bądź incydentalnie pojawiające się któreś z wymienionych powyżej zachowań, nie są mobbingiem. Aby można było powiedzieć o działaniach sprawcy jako o mobbingu, zachowania te powinny być powtarzalne i długotrwałe (Leymann, 1996).

Przebieg mobbingu – model pięciu faz

W definicjach mobbingu prezentowanych w literaturze przedmiotu, podkreślana jest długofalowość mobbingu. Dlatego proces jego rozwijania można przedstawić, prezentując kilka faz tego patologicznego zjawiska. Można spotkać trzy, cztery lub pięć faz mobbingu. Poniżej opisano tzw. model pięciu faz mobbingu (ABC ekonomii).

Faza pierwsza to konflikty i pojedyncze zajścia. Należy pamiętać, że konflikt jest rzeczą normalną i w każdej zdrowej relacji można go rozwiązać lub przynajmniej po pewnym czasie załagodzić. Jednak w odniesieniu do faz przebiegu mobbingu mowa tu o konflikcie, który nierozwiązany, po pewnym czasie zaczyna działać podprogowo. W tym momencie bardzo często jedna strona próbuje racjonalnie rozwiązać konflikt. Wiele zależy od zachowania drugiej osoby. Może ona być zirytowana i nieświadomie kierować się negatywnymi uczuciami, co może powodować wzrost prawdopodobieństwa przemiany konfliktu w mobbing.

Drugą fazę opisuje się jako rosnący przymus samoobronny. Konflikt zaczyna być odbierany osobiście. Stale rośnie niepewność, zdenerwowanie i lęk. W tej fazie możemy zauważyć pierwsze ataki mobbera, ewentualne agresywne reakcje obronne, ale przede wszystkim celową eskalację konfliktu. Nie w każdym przypadku zjawiska nękania w miejscu pracy występuje ta faza. Czasem faza 1 przechodzi wprost w fazę trzecią.

W kolejnej fazie mobber doprowadza do tego, że ofiara traci w oczach współpracowników akceptację i szacunek. Ofiara przez ciągle towarzyszący jej stres i poczucie niepewności popełnia błędy, które stają się niejako okazją do kolejnych ataków dla mobbera. Osoba pokrzywdzona czuje się ciężarem, traci poczucie własnej wartości, jest wykluczana ze społeczności, a także towarzyszy jej poczucie bezsilności w tej sytuacji. Na tym etapie bardzo często sugeruje się pracownikowi zmianę pracy. Dobry pracodawca, jeśli to nie on jest sprawcą mobbingu, powinien załagodzić napotkaną sytuację i postąpić sprawiedliwie w celu rozwiązania konfliktu. Niestety bardzo często w takich sytuacjach przełożeni stają po stronie mobbera i traktują ofiarę jako element, który zaburza ład firmy.

Faza czwarta występuje najczęściej po około 12 miesiącach. Następuje wówczas interwencja pracodawcy – podjęcie działań dyscyplinarnych z zakresu prawa pracy. Ofiara w tym czasie bardzo często udaje się do psychologów, psychoterapeutów, lekarzy. Ważne jest, aby specjaliści poprawnie zdiagnozowali przyczynę licznych objawów psychosomatycznych i zaburzeń lękowych. Bardzo często, chcąc uniknąć na tym etapie katastrofy ekonomicznej, a także degradacji społecznej, ofiara udaje się do adwokata.

W końcowej fazie ofiara najpierw dostaje zbyt łatwe, mało znaczące zadania do wykonania albo zadania bardzo trudne, których nie jest w stanie wykonać. Następnie jest prawie zupełnie wycofana z życia zawodowego, zostaje wysłana na rentę, wcześniejszą emeryturę lub dostaje wypowiedzenie. W piątej fazie ofiara spotyka się z zupełną izolacją społeczną. Grupa mobberów powiększa się, słysząc plotki i oszczerstwa na temat ofiary, ale niektóre osoby zachowują się w sposób bierny i nie uczestniczą w całym procesie, choć wiedzą o jego istnieniu, a pomimo to odsuwają się od ofiary. Należy tutaj wspomnieć o tym, w jaki sposób zachowuje się wówczas ofiara. Widząc nastawienie współpracowników do jej osoby,

zaczyna zachowywać się opryskliwie i stosuje agresywne reakcje obronne, które są bardzo często źle interpretowane.

Całą powyższą sytuację można opisać jednym zdaniem „Im bardziej rozpaczliwie broni się ofiara, tym ciaśniej zaciska się pętla” (Litzke, Schuh, 2007).

Konsekwencje mobbingu

W badaniach jest zwracana uwaga przede wszystkim na te konsekwencje, na które jest narażona ofiara mobbingu. Przemoc ma znaczący wpływ na zdrowie i produktywność pracownika oraz odciska piętno na psychice ofiary. Kontakt z agresorem jest dla ofiary źródłem silnego stresu. Wśród następstw mobbingu wyróżniamy: konsekwencje pojawiające się bezpośrednio po ataku (skutki krótkoterminowe) oraz następstwa, których efekty są bardziej oddalone w czasie (skutki odległe). Do skutków pojawiających się bezpośrednio po ataku, należy wzmożone odczuwanie emocji takich jak: złość, irytacja, lęk, przygnębienie, zniechęcenie, bezradność, rezygnacja, apatia. Może pojawić się poczucie winy i zaniżone poczucie własnej wartości. Zaburzenia koncentracji uwagi, uzależnienia, zaburzenia lękowe, zespół wypalenia zawodowego, zespół zaburzeń po stresie urazowym, depresja reaktywna czy nawet myśli i próby samobójcze to wszystko skutki odległe, które mogą wystąpić u ofiary (Bialik, 2021). U pracowników, którzy są mobbingowani, mogą wystąpić dolegliwości somatyczne, takie jak: bóle głowy, powracające migreny, choroby wrzodowe, wymioty, bezsenność, zakłócenia snu, wzrost napięcia mięśniowego oraz zaburzenia seksualne. Ofiara traci zaufanie do swojej kadry pracowniczej. Zmienia się postrzeganie oraz stosunek do kierownika. Pracownik odczuwa mały poziom bezpieczeństwa, przez co spada jego efektywność pracy oraz spada zaangażowanie w wykonywane zadania. Zakłóceniom ulega życie społeczne i zawodowe ofiary. Zmieniają się relacje ze współpracownikami oraz pojawiają się konflikty. Zmniejsza się produktywność pracownika i pojawia się rutyna w wykonywaniu zadań. Występuje silna chęć zmiany pracy (Drabek, Merecz, Mościcka, 2005). Osoba mobbingowana ponosi konsekwencje ekonomiczne. Częste zwolnienia lekarskie wpływają negatywnie na sytuację finansową. Dodatkowo kariery ofiar są zrujnowane. Najpierw ciężko im odejść z firmy, w której są mobbingowane, a następnie mają problem z zaufaniem nowej firmie (Kwiatkowska, Czerwińska, 2016). Zjawisko mobbingu wiąże się także z konsekwencjami, które ponosi pracodawca oraz firma. Jedną z nich jest konsekwencja finansowa. Absencja pracownika spowodowana byciem ofiarą mobbingu, to już spory koszt dla pracodawcy (Drabek, Merecz, Mościcka, 2005). Gdy spawa mobbingowania trafi do sądu, to właśnie firma ponosi koszty spraw sądowych. Najczęściej, aby sprawa dobiegła do rozwiązania, potrzeba kilku rozpraw w sądzie. Gdy w firmie zdarzy się

mobbing, firma ma zachwiany wizerunek. W takim przedsiębiorstwie ludzie nie chcą szukać zatrudnienia. Część pracowników wcześniej pracujących w tej firmie, decyduje się na odejście z niej. Firma musi ponieść koszty spowodowane fluktuacją kadr. Zostają poniesione koszty rekrutacji oraz szkoleń nowych pracowników (Kwiatkowska, Czerwińska, 2016).

Ukryty problem mobbingu wśród nauczycieli

Jedną z grup zawodowych, która jest szczególnie zagrożona mobbingiem, to pracownicy usług pomocowych. Wśród nich znajdują się nauczyciele. Charakterystyka pracy nauczyciela przyczynia się do występowania w tym środowisku zachowań nieetycznych, wrogich, agresywnych. Zachowania te przez powtarzalność i długotrwałość stają się mobbingiem (Drabek, Mościcka, 2010). Według badań Anety Zielińskiej-Sroki do działań mobbingowych zazwyczaj dochodziło bez udziału osób trzecich. Trudno jest zwalczyć problem, kiedy ma on miejsce w ukryciu. W szkołach najczęściej sprawcą jest bezpośredni przełożony ofiary, czyli dyrektor placówki. Tylko w 1/3 przypadków sprawcą jest inna osoba, współpracująca z ofiarą, czyli inni nauczyciele. Warto podkreślić fakt, że najczęściej kobiety odbierały działania mobbingowe od kobiet, a mężczyźni od współpracowników mężczyzn. Istnieją pewne cechy zakładu pracy, czyli w interesującym nas przypadku placówki edukacyjnej, które sprzyjają występowaniu działań mobbingowych. Do takich cech zaliczamy sztywną hierarchię formalną, zły obieg informacji oraz niejasne kryteria oceny pracowników. Placówkę edukacyjną, w której występuje mobbing, charakteryzuje wysoka absencja pracowników w wyniku choroby, a także zmniejszona wydajność pracy. Według badanych występują też pewne cechy sprawcy mobbingu, np. wysoka pozycja zawodowa, zazdrość czy odwracanie uwagi od swoich błędów. Najczęściej nauczyciele, którzy doświadczyli mobbingu, ignorują działania sprawcy lub próbują je zaakceptować. Nauczyciele to grupa, która w takiej sytuacji szuka przede wszystkim oparcia w rodzinie, a dopiero później w kolegach. Koszty, które ponosi nauczyciel mobbingowany to m.in. straty finansowe, mniejsza efektywność pracy, brak motywacji do pracy, zwolnienia lekarskie. Problem agresji, konfliktów w szkołach dotyczy nie tylko uczniów, gdyż znacznie częściej występuje między nauczycielem a dyrektorem. Problemy między nauczycielami są raczej niedostrzegane. Dzieje się tak, ponieważ często zjawisko mobbingu jest dobrze ukrywane (Zielińska-Sroka, 2006).

Podsumowanie

Powyższe rozważania dotyczące zjawiska mobbingu pokazują, jak skomplikowany stanowi on problem. Mobbing od dawna stanowi obiekt badawczy wielu naukowców, jednak istnieje wiele kontrowersji wokół zakwalifikowania działań lub zachowań jako mobbingowych, a także jest problem ze stosowaniem przepisów w praktyce. Pomimo wprowadzenia do polskiego Kodeksu pracy definicji mobbingu, co miało na celu wzmocnienie ochrony pracownika, brakuje skutecznych działań prewencyjnych w zakresie wprowadzania do zakładów pracy polityki antymobbingowej. Zjawisko mobbingu staje się coraz częstsze i może dotknąć każdego z nas. Niektóre profesje szczególnie narażone są na działania mobbingowe, na przykład nauczyciele. Dlatego istnieje paląca potrzeba prowadzenia szerokiej dyskusji, dotyczących owego problemu. Niniejszy artykuł traktuje sprawę jedynie szkicowo i wybiórczo, mając na celu zachęcenie potencjalnego czytelnika do podjęcia szczegółowych badań dotyczących tego niebezpiecznego zjawiska.

Bibliografia

- ABC ekonomii, https://www.abc-ekonomii.net.pl/s/przebieg_mobbingu_-_model_pieciu_faz_mobbingu.html [dostęp: 24.02.2023].
- Bialik M. (2021). Mobbing – specyficzny rodzaj przemocy, *Zeszyty Naukowe WSG*, 39(6), 299–344.
- Drabek M., Merecz D., Mościcka A. (2005). Mobbing w środowisku pracy. Charakterystyka zjawiska, jego konsekwencje, aspekty prawne i sposoby przeciwdziałania. Instytut Medycyny Pracy im. Prof. J. Nofera, Łódź.
- Drabek M., Mościcka A. (2010). Mobbing w środowisku pracy nauczyciela. Psychospołeczne warunki pracy polskich nauczycieli. Pomiędzy wypaleniem zawodowym a zaangażowaniem. Wydawnictwo Impuls, Kraków.
- Francik A., Kopański Z., Brukwicka I., Uracz W., Rozbicka A., Batjargal A. (2020). Prevention and prevention of harassment. *Journal of public health, nursing and medical rescue*, No. 4/2020 (5–10).
- Grabowska B. (2003). Psychoterror w pracy. Jak zapobiegać i jak sobie radzić z mobbingiem. Wyd. Wielbłąd, Gdańsk.
- Kodeks Pracy, <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19740240141/U/D19740141Lj.pdf> [dostęp: 27.05.2023].
- Kwiatkowska A., Czerwińska K. (2016). Mobbing jako współczesne zagrożenie w miejscu pracy, Tarnobrzeg.

- Leymann H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. Volume 5 (2), 165–184, <https://doi.org/10.1080/13594329608414853>.
- Lizke S.M., Schuh H. (2007). Stres, mobbing i wypalenie zawodowe. Wyd. GWP, Gdańsk.
- Ostrowska M. (2013). Mobbing w środowisku pracy. *Zeszyty Naukowe Zachodniopomorskiej Szkoły Biznesu Firma i Rynek*, 1, 101–107.
- Talik R. (2002). Mobbing – terror psychiczny w miejscu pracy. *Portowiec*, 14–19.
- Zielińska-Sroka A. (2006). Nauczyciele i Mobbing. *Niebieska Linia*, nr 5.



AUTORYTET NAUCZYCIELA – ZROBOTYZOWANY IDEAŁ I WRÓG RODZICA, CZYLI ŚWIADECTWO UPADKU

Vanessa Stawinoga

Streszczenie

W artykule autorka analizuje kryzys autorytetu nauczyciela w dzisiejszym społeczeństwie. Pojęcie autorytetu jest zdefiniowane, a spadek zaufania do nauczycieli jest przedstawiony jako poważny problem. Autorka zwraca uwagę na kreowanie wizerunku nauczyciela i jego wpływ na zainteresowanie uczniów nauką oraz na rolę rodziców w procesie wychowania i kształcenia. Autorka przedstawia także konsekwencje braku kompetencji cyfrowych nauczycieli oraz zastanawia się, czy autorytaryzm, czy partnerstwo są bardziej skutecznymi strategiami w procesie nauczania. W artykule podkreślona jest rola nauczyciela jako autorytetu, który jest kluczowy dla rozwoju uczniów, a zanik jego roli może prowadzić do negatywnych konsekwencji dla całego społeczeństwa.

Słowa kluczowe: autorytet, uczniowie, relacje, wizerunek, nauczyciel

THE TEACHER'S AUTHORITY – ROBOTIC IDEAL AND PARENT'S ENEMY, OR THE EVIDENCE OF DECLINE

Abstract

In the article, the author analyzes the crisis of the teacher's authority in today's society. The concept of authority is defined, and the decrease in trust in teachers is presented as a serious problem. The author emphasizes the role of teacher image creation and its impact on students' interest in learning, as well as the role of parents in the process of upbringing and education. The article also presents the consequences of the lack of digital competence of teachers and considers whether authoritarianism or partnership is more effective in the teaching process. The role of the teacher as an authority figure is emphasized in the article, which is crucial for the development of students, and the decline of its role can lead to negative consequences for the entire society.

Keywords: authority, students, relationships, image, teacher

Autorka:

Vanessa Stawinoga – studentka

Wydział Organizacji i Zarządzania Politechniki Śląskiej

E-mail: vanesta975@student.polsl.pl

Cytowanie: Stawinoga V. (2023). Autorytet nauczyciela – zrobotyzowany ideał i wróg rodzica, czyli świadectwo upadku. *Etyka Biznesu i Zrównoważony Rozwój. Interdyscyplinarne studia teoretyczno-empiryczne*, 1, 42–52.

Wprowadzenie

Spółeczeństwo obecnie uważa się za twór „kulturalno-kulturowy”. Interpretacji tego znaczenia doszukiwać się można w codziennych czynnościach, stylu życia. Tolerancja, wsparcie czy wyrozumiałość to pewne atrybuty do nich należące. Ludzie cały czas są w trakcie nauki dobrego zachowania i wrażliwości na drugiego człowieka. Z obserwacji możemy wnioskować, że jedni z nich nauczyli się wszystkiego we wczesnym dzieciństwie, inni jednak nie dostali szans na obserwację właściwego autorytetu. Obecnie silnie zakorzenił się brak szacunku dla tych, którzy z uwagi na zajmowane stanowisko są pewnym wzorcem. Silna krytyka wzmacnia negatywne spostrzeżenia odnośnie powstawania nowych systemów wartościujących dane zasoby. Wszechobecnie panuje przekonanie o samowystarczalności grup społecznych, co może warunkować tworzenie odmiennych poglądów czy działalności, przekładając się tym samym na podważanie autorytetu. Warto zatem zastanowić się, czym właściwie jest autorytet i dlaczego następuje jego systematyczna degradacja.

Próba zdefiniowania pojęcia autorytetu

Współcześnie obserwuje się transformacje w użytkowaniu słów. Często zmienia się ich wartość, co doprowadza do spadku znaczenia treści dostarczanych danym słowem, unieważniając wówczas potencjał przekazu. Niegdyś z posługiwania się słowem „autorytet” znacząco wybrzmiewała pochwała, podziw i szacunek. Zauważalne jest budowanie podniosłości wypowiedzi podczas przytaczania słowa „autorytet”. Zapewne wynika to z łańciskiego przekładu „znaczenie”, „powaga”. Słownik języka polskiego wyjaśnia, że to osoba, którą obdarzamy uznaniem: „1. «uznanie, jakim obdarzana jest dana osoba w jakiejś grupie», 2. «osoba, instytucja, pismo itp., cieszące się szczególnym uznaniem»” (Słownik języka polskiego). Pomimo iż na przestrzeni lat dosłowne znaczenie się nie zmieniło,

dotrzeć można, że porównujemy autorytet bohatera wojennego do autorytetu osoby medialnej. Wyraźne różnice wpływu przykładów definiowane w tych samych zależnościach, niemniej, nie umniejszając grupom społecznym wzorującym się na dzisiejszych popularnych idolach, warto uważnie poruszać się w słownictwie określającym struktury, aby móc zachować prawidłową hierarchię ważności wzorca. Sakowicz w swojej pracy zwrócił uwagę, że „Być autorytetem, to być za autorytet uznanym. Być uznanym – to znaczy być kimś, z czym zdaniem czy postępowaniem ktoś inny się liczy” (Sakowicz, 2015, 75). Istotny problem zaczyna się w momencie, kiedy w relacjach dochodzi do naruszenia podstawy zaufania oraz braku podstawowych przeświadczeń o powinności akceptacji problemu ukazującego się względem danej jednostki.

Problem spadku zaufania do nauczycieli

Poczynając od najmłodszych, wiadomo, że każdy z nas, niezależnie od wieku, potrzebuje przewodnika. Nauczycielowi z definicji nadajemy miano mistrza, ponieważ to właśnie on przekazuje wiedzę, rozwija zdolności, uczy życia w obecnym świecie. Dzisiejsze obserwacje pracy nauczycieli nasuwają na myśl pytanie, dlaczego obecnie tak często krytykowany i poniżany jest wspomniany zawód?

Problem spadku stopnia zaufania i szacunku wobec autorytetu widoczny jest w różnych środowiskach. Mogliśmy obserwować to w szczególności podczas rozwoju pandemii COVID-19. Wówczas naukę opieraliśmy na zdalnym nauczaniu, a zdrowie obywateli zależało od trafnej diagnozy postawionej przez teleporadę. Takie działania mogły spowodować wzrost naruszenia wiarygodności specjalistów. Obecnie można odnieść wrażenie, iż postęp teleinformatyczny spowodował umocnienie wiary człowieka, że to on jest ekspertem w każdej dziedzinie i nie będzie potrzebował wykwalifikowanej pomocy, aby zmierzyć się z problemem. Jednak wspomniane przekonania są w stanie doprowadzić do całkowitego zaniku potrzeby posiadania wzorca. Należy zwrócić uwagę, że brak ekspertów jest niebezpieczny, ponieważ to właśnie ich wiedza jest istotnym elementem budowania społeczności.

Jak zatem powinniśmy traktować naszych mentorów? Różycka mówi „Szacunek, zaufanie i poważanie dla nauczyciela jako eksperta naukowego, doradcy, przewodnika w trudnościach” (Różycka, 2004, 254). Jednak koniecznością jest oddziaływanie dwustronne. Nauczyciel posiadający autorytet, też ma swoje powinności do spełnienia. „To on właśnie musi stanowić byt wzorców, wiedzy, godności – mieć takie umiejętności, aby stać się motywatorem zarówno w edukacji, jak i zdobywaniu doświadczeń życiowych” (Kaszubska, 2013). Kolejno warto wspomnieć, jak istotna jest kultura osobista, charakter i zaufanie innych, w szczególności prawdomówność (Paszkievicz, 2014). Trochę przypomina to walkę z naturą człowieczeństwa.

Można w tym miejscu rozważać, gdzie zacierają się granice pomiędzy prawdomównością a obnażaniem swojej prywatności. Autorytet należałoby połączyć z autentycznością. Trudno, aby funkcjonowały one osobno, jednak działając razem, tworzą silny fundament, na którym nauczyciel winien wzrastać.

Nic nie tworzy się samoistnie. Nietzsche zauważył, że „Wobec wszystkiego co jest doskonałe, przywykliśmy nie pytać, jak powstało: lecz cieszyć się z tego, co jest, jak gdyby wystąpiło z ziemi za dotknięciem czarodziejskim” (Nietzsche, 1991, 165). Autorytet, moralność czy etykę kształtuje związany z nimi system aksjonormatywny, wskazując na najbardziej pożądane cechy, atrybuty w danej grupie społecznej oraz wartości, którymi powinien się kierować nauczyciel. Wartości budują postawę człowieka, dążąc do udoskonalania na najwyższym poziomie, gdzie z każdym nowym „trendem” pedagog przechodzi aktualizację, aby zmieścić się w ramach wyznaczanych przez prekursorów współczesnego życia. Obecnie towarzyszące nam przemiany kulturowe, środowiskowe, technologiczne zmuszają do wewnętrznych refleksji. Istotnym czynnikiem warunkującym kształtowanie się wzorców, jest zapewne towarzysząca przeszłość.

Przed laty, gdy dozwolona była przemoc w placówkach edukacyjnych, można było zaobserwować negatywne zjawisko umacniające autorytet. Pedagogiem zyskującym największy szacunek, był wówczas ten, używający swojej władzy w celu karania uczniów w sposób psychiczny, a w szczególności fizyczny. Kary cielesne spowodowały, iż nauczyciel posiadał poważanie innych, jak można wnioskować, z uwagi na strach, jaki wywoływał. Jak widać, tak uzyskany autorytet nie jest prawidłowy, mówi on bowiem o naiwności względem innych. Dzisiejsze czasy ukierunkowane są na postępowanie wobec uczniów z dystansem (Antas-Jaszczuk, 2022).

Idąc ze skrajności w skrajność, nie można być zaskoczonym. Zaczyna się normalizować rzeczy dziwne, ale wynikające wyłącznie z nadłamywania barier, które stawia etyczne postępowanie. To z czym trzeba się zmagać, powoduje, że utrzymanie godności na najwyższych szczeblach przyzwoitości jest praktycznie nieosiągalne (Dorsey, 2016).

Coraz bardziej widoczna jest zautomatyzowana kategoryzacja ludzi, a takie działania mogą generować negatywne nastawienie skierowane do arbitra. Mocno etykietowane społeczeństwo nie sprzyja pozytywnemu rozwojowi najmłodszych spadkobierców dorobku. Wypowiadane opinie mogą znacznie wpływać na godność nauczycieli. Jednak nie zawsze są one słuszne, ponieważ wiążą się właśnie z wcześniej wspomnianymi etykietami. „Reguła raz opieczętowana określonym znaczeniem wytycza linie swego zastosowania poprzez całą przestrzeń. (...) Gdy kieruję się regułą, to nie wybieram. Regułą kieruję się ślepo” (Wittgenstein, 2000, 219). Takie działania mogą skutkować brakiem obiektywnego oglądu wśród ludzi.

Można zauważyć, że unika się faktycznego stanu rzeczy. Wybierane są rozwiązania znane już przez poprzedników, którzy sami uczestniczyli w danym systemie, ponieważ łatwiej wówczas przejść cały napotykaną proces, kiedy jest on nieskomplikowany. Proces w aspekcie godności i etykietowania możemy definiować jako wyrażanie opinii zgodnej z prawdą. Obecnie można obserwować, że często społeczeństwo nie potrafi spojrzeć obiektywnie. Wynika to zapewne z obawy o własną reputację, bo kiedy nie zgodzą się z ogólnym poglądem prostego społeczeństwa, oceniają ich ci, którzy wcześniej stworzyli opieczętowaną regułę, negując ich postawę. Nietzsche zaznaczył, że „Kto chce być stwórcą w dobrym i złym, ten musi najpierw niszczyć i łamać wartości” (Nietzsche, 2016, 110). Można sądzić, iż wszystkie wartości powinno się zbudować na nowo, poczynawszy od unicestwienia tych istniejących, utartych schematów, aby ukształtować najlepszą wersję siebie, która będzie mogła zyskać charakter postępowego wzorca.

Kreowanie wizerunku nauczyciela

Według Carla Gustawa Junga każdy z nas ma personę, czyli maskę wykreowaną przez społeczeństwo. Często nie zdajemy sobie sprawy, że nauczyciele zakładają maski, które chcemy zobaczyć – my jako dzieci, rodzice, przełożeni. Czy zdejmując maskę nauczyciela, pozbawiamy ich autorytetu? Rozważać można wiele rozwiązań, jednak na ile jest się w całym działaniu prawdziwym, a przede wszystkim zgodnym ze sobą? Trudno odnaleźć siebie we współczesnym życiu, które ciągnie ku dezinformacji, a ideały Internetu stwarzają innowacyjnych idoli nowego pokolenia. Pomimo umiejętności, wiedzy i odpowiednich kwalifikacji, dla dzieci ideałem są twórcy, cechujący się atrakcyjnością, popularnością. Bycie osobą publiczną, warunkującą zachowania społeczne, niesie za sobą ogrom odpowiedzialności. Nauczyciela również osadzić można w kategorii usługodawcy publicznego, gdzie jego postępowanie, rzutuje na autorytet. Jak zauważa McCurt, „Stoisz w obliczu długoletniego doświadczenia oraz zbiorowej prawdy i jeśli uparcie chowasz się pod maską nauczyciela, stracisz ich. Nawet jeśli okłamują samych siebie i cały świat, od nauczyciela wymagają uczciwości” (McCurt, 2007, 260). W ten sposób McCurt nakreślił wagę autentyczności u nauczycieli. Należy mieć na uwadze również zasady, które wspomagają określone zachowania. Już od dziecka przyswajano etyczne kodeksy. Uwarunkowano, co jest moralnie dozwolone. Przekazano wytyczne, z którymi powinno docierać się do wybranych przez nich celów. Można odnieść wrażenie, że nastawienie do nauczania zmienia się z pokolenia na pokolenie. Nauczyciele, rodzice oraz uczestnicy środowiska szkolnego uczestniczą w trendzie wzrastania nieufności wobec siebie, powodując tym samym, że szkołę traktuje się jako instytucję demotywującą i zbędną. Dzieci najczęściej

obierają sobie za mistrza superbohatera, który jest nieomylny, bezbłędny, ciekawy, odważny, idealny. Właśnie te momenty sprawiają, że mur staje się coraz trudniejszy do przejścia, kiedy zwyczajny nauczyciel nieposiadający nadzwyczajnych umiejętności, musi zawalczyć o to, aby został obdarzony taką samą uwagą jak owe fikcyjne postaci. Tak wykreowano świat, że obrazy rzeczywiste stały się zbyt nudne, aby w nich trwać. Współczesnym edukatorom postawiono wyzwanie, w którym będą wykorzystywać wszelaką wiedzę i umiejętności, aby sprostać wymaganiom, gdzie kluczem do osiągnięcia sukcesu jest zaufanie. A. Szolak zaznaczyła, że „nauczyciele powinni kreować własny wizerunek w celu zdobycia zaufania, przychylności oraz szacunku innych ludzi” (Szolak, 2011, 265). Obecnie trzeba to zrobić w na tyle zrównoważony sposób, aby mieć na uwadze zasady etyczne, albowiem najłatwiej do uzyskania szacunku używa się władzy, której nie można wykorzystywać. Najbardziej etycznym zachowaniem względem społeczności szkolnej będzie wówczas postępowanie obiektywne, z zachowaniem szczególnego szacunku i indywidualnego podejścia do każdego z uczniów. Przy tym trzeba być w swych działaniach szczególnie wyrazistym, zauważalnym. Niezdecydowany nauczyciel nie uzyska efektu, zlewa się ze zwyczajnością, która nie wywoła zainteresowania wśród dzisiejszych ludzi. Szczególnie istotnym elementem jest również sprawiedliwość i równe traktowanie. Najwięcej można utracić, kiedy będzie się działać w złym kierunku. Posądzać powinno się winnych, a nie podejrzanych. Konsekwentnym mistrzem drugiego planu może być nauczyciel, pierwszy zatem pozostawić trzeba uczniom, bo to oni mają rozwijać siebie, a nie pedagogizować ich. Według T. Grabowskiej „Nauczyciel powinien w swych działaniach dostrzegać dziecko, nie narzucać mu swojego punktu widzenia, akceptować takim, jakie jest, nie negować tego, co wymyśli bez rozpatrzenia jego pomysłów” (Grabowska, 2011, 7). Mentorzy winni kierować się zasadą dobra względem dziecka. Nie na miejscu jest wyśmiewanie, lekceważenie, zbywanie. Nie jest się w stanie pałać do każdego z osobna miłością, jednak bez względu na wszystko, szacunek i pomoc należy się każdemu. Jeśli nauczyciel nie jest w stanie zapewnić bezpieczeństwa i pomocy podopiecznemu, powinien sam poprosić o pomoc tych, którzy będą w stanie sobie poradzić z napotkanym problemem – w końcu nie jest to superbohater, ale może zrobić wszystko, aby zostać za takiego odebrany (Kolasa, 2021).

Rodzic – przeciwnik czy sojusznik w procesie wychowywania?

Każdy bohater z reguły posiada swojego przeciwnika. Nauczyciele już z pierwszym dniem rozpoczęcia roku szkolnego poznają rodziców, z którymi będą współpracować przez wiele lat. Czasem ich współpraca może przekształcić się w rywalizację. To sformułowanie może wydawać się dość wyolbrzymione, może nawet nietaktowne, jednak to właśnie ci rodzice

mogą być współwinni kradzieży autorytetów kompetentnych mistrzów. Jest to raczej dosyć nowe zjawisko, albowiem jeszcze kilkanaście lat temu słowa nauczyciela miały większą wartość, teraz są praktycznie bez znaczenia. Najczęściej relacje nauczyciel–rodzic prowadzą do sytuacji tak zwanego błędnego koła, które da się przerwać wyłącznie, jeśli powróci się do poprawnej komunikacji i zostanie zwiększona świadomość postępowania, a wówczas autorytety obojga zostaną odbudowane. W innym przypadku poszkodowanym będzie dziecko, na którym doświadczenia będzie prowadzić zarówno wychowawca, jak i opiekun, aby udowodnić swoje racje. Zazwyczaj zaczyna się od poinformowania rodzica o jakimś zdarzeniu z udziałem jego dziecka; jeśli ma ono wydźwięk negatywny, opiekun odczuwa wstyd, zakłopotanie, wówczas chcąc uciec od niewygodnej sytuacji, rodzic zaczyna podważać kompetencje nauczyciela. Prowadzi to do poczucia niezrozumienia i niechęci do prowadzenia dalszych dyskusji, ponieważ pedagog ma w głowie stworzoną negatywną wizualizację rodzica, któremu nie zależy na dobru dziecka. Wbrew temu, że nauczyciel dąży do tego, aby traktować równo wszystkich uczniów, to na tym jednym dziecku będzie skupiał szczególną uwagę, aby udowodnić, obronić i udokumentować swoje wcześniejsze spostrzeżenia przekazane opiekunowi. W całej relacji często podejmuje się rozwiązanie problemów poza osobą, której konflikt dotyczy bezpośrednio. Rodzic udaje się na skargę do dyrektora lub wysyła pismo do kuratorium, zamiast porozmawiać z nauczycielem, wówczas konflikt zaczyna narastać. Działa to również w drugą stronę, kiedy wychowawca zamiast rozmowy z opiekunami dziecka wybiera drogę sądową, czy angażuje w to MOPS lub policję, nawet w przypadkach nieuzasadnionych. Napięcie narasta, a dziecko odczuwa presję znienawidzenia pedagoga, nawet jeśli początkowo uważał go za swój autorytet. Rodzice nieświadomie mogą doprowadzić do upadku autorytetu wychowawcy swojego dziecka, kiedy w jego towarzystwie podważają opinię, oceny czy ogólne działania. Uczeń przypadkowo wdając się w rozmowę z rówieśnikami, przytacza słowa usłyszane w domu, prowadząc do sytuacji, gdzie cała klasa będzie sądzić podobnie lub doprowadzi do konfliktu w klasie, w której pojawiają się dwa obozy – wspierający nauczyciela i negujący jego postępowanie. Rodzice i nauczyciel są jednymi z osób, z którymi dziecko widzi się najczęściej, wykonuje polecenia, postępuje zgodnie z ich zasadami, przejmuje wartości, które są wpajane podczas wspólnie spędzanego czasu. Jeśli odejdzie się od ujęcia nauczyciela jako autorytetu, uczeń zostanie skazany na poczucie, że chodzi do szkoły bez celu, ponieważ mentor jest nieprawdziwy, gdyż jego najbliżsi wiedzą lepiej. „Odejdźcie od dotychczasowych wartości zmienia stosunek człowieka do kultury, innych ludzi i własnej wiedzy” (Paszenda, 2017).

Konsekwencje braku kompetencji cyfrowych

Nie tylko ludzie potrafią sprawić, że arbiter traci autorytet, ale również postępująca technologia, która pomimo rzekomego ułatwienia pracy, powoduje wiele komplikacji, na które nie każdy jest gotowy. Stopniowe wprowadzanie komputerów do szkół oraz życia każdego uczestnika nowoczesnego społeczeństwa nie było doświadczeniem przytłaczającym, lecz ciekawym, gdzie zaistniała możliwość uczenia się nowinek technicznych. Jednak z biegiem czasu to uczeń zaczął przerastać mistrza. Dzieci wychowując się w XXI w., można rzec, rodziły się z tymi umiejętnościami. Jeśli kształtujemy umysł, przystosowujemy go do używania komputera, telefonu. Nie będzie trudem zaznajamianie się z coraz to nowszym sprzętem. Problem dotyka tych, którzy tego czasu nie mieli, a sztuczna inteligencja wpadła w ich ręce z przymusu, a nie potrzeby czy przyjemności. Z obserwacji można wnioskować, że w takiej sytuacji zostali postawieni starsi nauczyciele, babcie, dziadkowie. Jak zauważa Bednarczyk, „Generacja starszych nauczycieli przyswaja sobie te umiejętności z większym wysiłkiem. Dla wielu z nich opanowanie sztuki posługiwania się komputerem, rzutnikiem czy tablicą interaktywną można obrazowo porównać do wyprawy w kosmos – w zupełnie inną przestrzeń” (Bednarczyk i in., 2013, 141). Największy problem pojawia się wówczas, kiedy pedagog na oczach uczniów nie radzi sobie z technologią współczesnej szkoły. Nieumiejętność podłączenia rzutnika, obsłużenia dziennika elektronicznego jest dla uczniów komunikatem o braku wykwalifikowania i codziennej wiedzy (Gawliczek, 2017). Takie osądy doprowadzają do upadku autorytetu u starszego pokolenia pedagogów, gdyż to właśnie oni zazwyczaj borykają się z problemami technicznymi, ponieważ potrzebują nabrać doświadczenia w ich obsłudze. Zauważyć można jednak, że czasy edukacji zdalnej uwydatniły ten problem również u młodych nauczycieli. Obsługa komunikatorów internetowych, używanie platform edukacyjnych, podłączenie kamery, mikrofonu powinno być dla nich równie naturalnie, jak dla ich uczniów. Wydaje się to dosyć zaskakujące. Sprawia wrażenie, że obecny rozwój ograniczył się do poznawania funkcji Instagrama, umiejętności robienia doskonałych zdjęć i tworzenia nowych emotikonów, tracąc umiejętność obsługi Excela i projektora. To przytłaczające, ponieważ nauczyciel powinien być prekursorem wykorzystywania dostarczanych nam technologii do poprawy jakości edukacji. Jeśli nauczyciele nie są w stanie przekazać poprawnych wartości wynikających z unowocześnionego świata, najmłodszy sami tego nie doświadczą. Ciężko dopasować się, kiedy z dnia na dzień zostają wprowadzone zmiany związane ze sztuczną inteligencją, są aktualizacje, za którymi nie nadążamy. Pedagog nie jest robotem, to zwykły człowiek skłonny do błędów, niewiedzy. Jednak aby umieć podtrzymać autorytet, pedagodzy powinni rozwijać się cały czas z koncepcją *lifelong learning*, tworzyć lepszą wersję siebie.

Nie są oni zapewne w stanie tkwić w ideale pedagoga, mogą jedynie starać się upodabniać do niego, jednak życie bezbłędne i wszechwiedzące na ten moment nie istnieje. Rozwój technologiczny ułatwia codzienne funkcjonowanie, jednak nauczyciel musi mieć na uwadze prawidłowe korzystanie z niego, tak aby z jednej strony się w nim nie zatracić, a z drugiej być w tym wzorem do naśladowania, czyli korzystać tak, aby uczniowie byli naocznymi świadkami, że płynie z duchem czasu i żyje w tym samym świecie co oni. Pedagog powinien być na bieżąco, jednak jego rolą jest wyuczyć w dzieciach przekonanie, że każdy ma swoje tempo poznawania, a doświadczenie przychodzi z czasem (Kochan, 2016).

Autorytaryzm czy partnerstwo?

Na czym powinien polegać autorytet? Jazukiewicz zauważył, że „Autorytet nauczyciela powinien dawać więc uczniowi szansę wyboru lepszej drogi rozwoju, a nie ograniczać jego wolność” (Jazukiewicz, 1999, 71). Autorytetowi niedaleko do autorytaryzmu, łatwo o przekroczenie granicy, to coś w rodzaju stąpania po kruchym lodzie. Pedagog nie powinien być dyrygentem, lecz drogowskazem. Prawdziwy przewodnik daje możliwość przejścia przez trudności, z początku samodzielnie ich doświadczając, tworząc wokół siebie aurę autentyczności. To, na ile nauczyciel zachowa swój autorytet oraz uchroni go przed jego wyniszczeniem, zależy w dużej mierze od jego postępowania. Jeśli na siłę będzie chciał pokazać swoją władzę i posadę, może doprowadzić do zniechęcenia najmłodszych do współpracy. W relacjach szkolnych główną wartością jest partnerstwo. Narzucanie dziecku racji nie rozwija go, lecz powoduje ograniczenie. Tak rozumiany autorytet może nigdy nie zostać wykorzystany w prawidłowy sposób. Wyłączne poleganie na kimś daje odczucie niemożności w sytuacji, kiedy jest się pozostawionym samemu sobie. Kluczem do prawidłowej postawy mentora jest ukazywanie możliwych rozwiązań poszczególnych problemów, systematyczne otwieranie drzwi do kolejnych etapów życia dziecka, aby mogło ono funkcjonować w nim w zgodzie ze sobą, jednak mając z tyłu głowy wskazówki przewodnika. Tischner mówi „Nauka myślenia jest trochę jak nauka chodzenia: trzeba znaleźć mistrza, wziąć go za rękę, przejść kilka kroków, a potem samemu spróbować. Ale jest różnica: kiedy nauczy się chodzić, może zapomnieć o mistrzu. Kto zaczął myśleć samodzielnie, powinien co jakiś czas wracać do schematu” (Tischner, 2008). Pedagog, który znajduje się w jednej klasie ze swoimi uczniami, znajduje się na przystawionym świeczniku. Jeżeli posiada już autorytet, musi mieć na uwadze swoje słowa i czyny, ponieważ to one świadczą o nim jako o człowieku i wzorze do naśladowania, co może wpływać na dzieci. Zauważa się, że one mimowolnie i nieświadomie przejmują pewne reakcje, które zapewne będą rzutowały na przyszłość. Zatracać się nauczycieli w byciu tym najważniejszym składnikiem klasy,

niesie ze sobą ogromne konsekwencje. Równość jest kluczem do sukcesu zarówno życia zawodowego, jak i prywatnego (Korbela, Burkat, 2016). To, jakim arbitrem będzie człowiek dla najmłodszych, zależy wyłącznie od jego woli. Może czasem warto wyjść naprzeciw potrzebom współczesnego środowiska, dopasować i pokazać, co tak naprawdę powinno być ważne dla uczniów i jak z tej wiedzy korzystać. M. Nita wskazał, że „W kwestii roli autorytetu w procesie wychowania wśród badaczy nie było i nie ma zgodności. I tak przedstawiciele naturalistycznych koncepcji wychowania w XVIII, XIX i XX wieku, tacy jak: J.J. Rousseau, L. Tołstoj, E. Key, A.S. Neill, M. Montessori, J. Piaget, pomniejszali bądź odrzucali rolę autorytetu. J.J. Rousseau uważał, że autorytet jest szkodliwy w wychowaniu, niszczy bowiem wolność jednostki, prowokuje postawy uległości, podporządkowania, niesamodzielności” (Nita, 2008, 62).

Podsumowanie

Wydaje się, że o autorytecie można mówić niczym o schemacie piramidy, której zaledwie wierzchołkiem jest nauczyciel. Podłożem jest to, co społeczeństwo wykształtuje w całym okresie powstawania szkolnictwa, w następstwie czego zaczęto dostrzegać przejawy zniekształceń, które wynikają częściowo z rozwoju świata. Każde poszukiwanie odpowiedniego wzorca pokazuje, jak bardzo został on zniekształcony. Czy lepiej byłoby zatem całkowicie go unicestwić? Dzisiejsze czasy pokazują, jak ogromną rolę odgrywa autorytet, ale również jaka odpowiedzialność na nim ciąży. Zjawisko jego upadku, z dekady na dekadę, możemy obserwować na coraz większej liczbie pedagogów. W utrzymaniu odpowiedniego statutu, potrzebni są rodzice, dzieci, inni nauczyciele, jak i całe środowisko, które otacza nas na co dzień. Koniec godnego i pełnego szacunku nauczycielstwa jest coraz bliżej, jednak można walczyć, poprzez ciągły rozwój i przede wszystkim chęć działania. Rosnąca pasja będzie wspomagać wzorzec poprzez jego podtrzymanie, które będzie możliwe, jeśli zachowa się zdrowe relacje na poziomie uczeń–rodzic–nauczyciel. Bycie mentorem wymaga wielu poświęceń, ponieważ społeczeństwo stawia szerokie wyzwania, które zazwyczaj niełatwo pokonać. Nauczyciele mogą mieć trudności na poziomie komunikacji, kompetencji, technologii oraz wszelkiego rodzaju interakcji społecznych. Jeżeli nie uda się pedagogom spełnić warunków chociażby jednej z tych sfer, powinni się liczyć z konsekwencją zaniechania ważności wzorca.

Bibliografia

- Antas-Jaszczyk A. (2022). Kryzys autorytetu nauczyciela – konsekwencje i wyzwania wobec edukacji dla zrównoważonego rozwoju, *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, sectio J*, DOI: <http://dx.doi.org/10.17951/j.2022.35.2.125-138>.
- Bednarczyk R., Skłodowski B., Rayzacher-Majewska A., Tomasik P. (2013). Biuletyn katechetyczny, *Collectanea Theologica* 83/3, Warszawa, 175–198.
- Dorsey D. (2016). *The Limits of Moral Authority*. Oxford: Oxford University Press.
- Gawliczek P. (2017). Cyfrowi imigranci i tubylcy. Jak pokonać e-wykluczenie i radzić sobie ze zmianami w cyfrowym świecie? *Zeszyty Naukowe KSW*, 16, 25–38.
- Grabowska T. (2011). Podmiotowość w polskiej rzeczywistości szkolnej – czy naprawdę istnieje? *Życie Szkoły*, 10 (LXIV), s. 7.
- Jazukiewicz I. (1999). *Autorytet nauczyciel*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków.
- Kaszuńska P. (2013). Autorytet nauczyciela w percepcji licealistów. *Problemy Opiekuńczo-Wychowawcze*, 9, 12–21.
- Kochan I. (2016). Wykorzystanie technologii informacyjno-komunikacyjnych w pracy dydaktycznej, *Studia z Teorii Wychowania*, 7/3 (16), 133–155.
- Kolasa D. (2021). Nauczyciel jako mentor, tutor i autorytet, czyli o (po)wadze roli zawodowej nauczyciela, [w:] E. Flis-Czeriak, B. Jarosz. (red.), *Nauczyciel – mistrz, sybaryta czy frustrat?: rozważania humanistów*, Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin, 15–27.
- Korbelak M., Burkot J. (2016). Autorytet nauczyciela w percepcji uczniów i ich rodziców, *Problemy Współczesnej Pedagogiki* 2/1, 7–16.
- McCourt F. (2007). *Nauczyciel*. Tłum. A. Pawlikowska-Gannon, Warszawa.
- Nietzsche F. (1991). *Ludzkie, arcyłudzkie*. Tłum. K. Drzewiecki, Wydawnictwo „bis”, Warszawa.
- Nita M. (2008). Autorytet nauczyciela we współczesnej szkole, *Zeszyty naukowe Wyższej Szkoły Humanitas*, 3/2008, Sosnowiec, 55–79.
- Paszenda I. (2017). Życie codzienne – między racjonalnością działań a autorytetem. Na przykładzie diagnozy społecznej Ericha Fromma, Uniwersytet Wrocławski, Wrocław.
- Paszkiewicz A. (2014). *Skuteczna praca wychowawcza nauczyciela z uczniami*, Wydawnictwo Difin, Warszawa.
- Różycka E. (2004). *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku*, Wydawnictwo Akademickie AK, Warszawa.
- Sakowicz K. (2015). Czy autorytet nas zniewala?, [w:] J. Zimny (red.), *Autorytet: mieć czy być? Prawa i Nauki o Społeczeństwie w Stalowej Woli*. Katedra Pedagogiki Katolickiej, 164–165.
- Słownik języka polskiego, PWN, <https://sjp.pwn.pl/slowniki/autorytet.html> [dostęp: 18.01.2023].
- Szkołak A. (2011). Przesłanie nauczycielskiego autorytetu, [w:] *Wczesna edukacja dziecka wobec wyzwań współczesności*, I. Adamek, Z. Zbróg (red.), Wydawnictwo LIBRON, Kraków, s. 265.
- Tischner J. (2008). *Wędrowki w krainę filozofów*, Wydawnictwo Znak, Kraków.
- Wittgenstein L. (2000). *Uwagi różne*, Wydawnictwo KR, Warszawa.



Cargo

W DB Cargo Polska tabor elektryczny
jest zasilany **energią pochodzącą
w 100% z odnawialnych źródeł energii**



**Zeskanuj kod
i dowiedz się więcej**



www.pl.dbcargo.com

ISSN 2451-456X